

# EL TRATAMIENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos

Elías González-Posada Martínez



INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

NIPO: 790-08-055-6



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones**

RET. 08-2235

El tratamiento del régimen  
disciplinario  
en la negociación colectiva

COLECCION INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales Núm. 84

# El tratamiento del régimen disciplinario en la negociación colectiva

Elías González-Posada Martínez  
*Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de Valladolid*

Catálogo general de publicaciones oficiales  
<http://www.060.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**  
**Subdirección General de Información**  
**Administrativa y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mtas.es](mailto:sgpublic@mtas.es)

Internet: <http://www.mtas.es>

NIPO: 201-08-032-0

ISBN: 978-84-8417-284-0

Depósito legal: M. 15.630-2008

Fotocomposición e impresión: Cofás, S. A.  
Juan de la Cierva, 50. 28936 Móstoles (Madrid)

## ÍNDICE

|  |            |
|--|------------|
| PRESENTACIÓN .....   | 9          |
| <b>CAPÍTULO I. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>   | <b>11</b>  |
| 1. El poder disciplinario y su control por el convenio colectivo .....   | 11         |
| 2. La Ley 11/1994 y la cobertura de vacíos .....   | 37         |
| 3. Poder disciplinario y relaciones especiales .....   | 51         |
| 4. El Código disciplinario .....   | 57         |
| 5. La aplicación del régimen disciplinario y su revisión judicial .....  | 71         |
| <b>CAPÍTULO II. LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO ESTATAL .....</b>   | <b>89</b>  |
| 1. Las infracciones disciplinarias .....   | 90         |
| 2. Las sanciones disciplinarias .....  | 121        |
| 3. El régimen sancionador .....  | 125        |
| <b>CAPÍTULO III. LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL .....</b>   | <b>133</b> |
| 1. Agricultura, ganadería, pesca y selvicultura .....  | 133        |
| 2. Alimentación y bebidas .....  | 141        |
| 3. Banca, finanzas, seguros, oficinas y despachos .....  | 154        |
| 4. Comercio y reparaciones .....   | 166        |
| 5. Construcción .....  | 175        |
| 6. Cuero y calzado .....   | 183        |
| 7. Deporte, cultura, ocio y juegos de azar .....   | 186        |
| 8. Educación .....   | 193        |
| 9. Energía, agua y extractivas .....   | 199        |
| 10. Hostelería .....   | 200        |
| 11. Madera, muebles y el corcho .....  | 201        |
| 12. Papel, edición, artes gráficas y soportes grabados. Cuero y calzado. Química, Caucho y plásticos. Textil, confección y peletería ..... | 205        |

|   |            |
|---|------------|
| 13. Sanidad y servicios a las personas .....                                    | 211        |
| 14. Siderurgia .....  | 219        |
| 15. Transporte, logística, comunicación y actividades anexas y auxiliares ..... | 225        |
| 16. Administraciones Públicas .....   | 239        |
| <b>CAPÍTULO IV. LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL .....</b>        | <b>255</b> |
| 1. Convenios colectivos de empresa de ámbito provincial.                        | 257        |
| 2. Convenios colectivos de empresa de ámbito estatal .....                      | 273        |
| <b>CAPÍTULO V. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTADUTARIOS .....</b>             | <b>305</b> |
| <b>Anexo. LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS .....</b>                  | <b>309</b> |

## PRESENTACIÓN

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó encargar la realización del estudio que ahora se presenta al Profesor Elías González-Posada Martínez.

El estudio se ha realizado conforme a la propuesta hecha por la Comisión y su lectura permite conocer el resultado de la investigación realizada por su autor sobre una muestra de más de 500 convenios colectivos (estatales, autonómicos y provinciales), particularizándose el estudio en numerosos sectores o subsectores de actividad, acerca del tratamiento y evolución que ha tenido en los últimos años el régimen disciplinario en la negociación colectiva, así como la revisión judicial habida en esta materia.

Por otra parte, el estudio entra en el ámbito de los convenios colectivos de empresa, diferenciándose en el análisis los de ámbito provincial de los de ámbito estatal, así como el tratamiento de esta materia en los denominados convenios extraestatutarios.

En otro orden de cosas, este estudio consigna datos estadísticos relativos a los sectores o ámbitos considerados en el mismo, en cuanto al número de convenios, empresas y trabajadores que los comprenden, que han sido extraídos de las estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Sólo cabe agradecer al autor el trabajo desarrollado en la elaboración de este estudio y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la financiación y publicación de esta nueva iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su condición de Observatorio de la Negociación Colectiva, atribuido por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en línea esta última con la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, firmada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

Madrid, febrero de 2008

TOMÁS SALA FRANCO  
*Presidente de la CCNCC*



# Capítulo I

## EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1. EL PODER DISCIPLINARIO Y SU CONTROL POR EL CONVENIO COLECTIVO

En el delimitado espacio de la autonomía privada en el que toma asiento el contrato de trabajo, el empleador cuenta con un poder jurídico, institucionalizado y tipificado: el poder disciplinario. Tal poder legitima y habilita a quién ostenta su titularidad la viabilidad de obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido donde circulan relaciones jurídicas inter privados, es decir entre sujetos que presumiblemente se sitúan en el mismo plano, pero que en sustancia quedan jerarquizados a causa de la dependencia que habilita el contrato de trabajo.

Es un poder que encuentra justificación como repuesta a un problema propio de la disciplina de toda organización, disciplina que comporta la existencia de un conjunto de reglas para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de la misma, la observancia de tales dictados se configuran así como parte del ordenamiento de toda profesión o instituto. Se trata en fin de una potestad que se atribuye al empleador no para que realice sus propios intereses sino para la defensa de la organización, con lo cual su ejercicio y su defensa no son libres ni arbitrarios, pudiendo estar sometidos a un control jurisdiccional.

Se trata de una forma de autotutela potestativa situada en el conflictivo cruce de caminos entre lo individual y lo colectivo, es decir entre los intereses que se contienen en la relación individual de trabajo, y los que se ubican en la vertiente colectiva que comporta toda organización<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Véase FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F.: *El poder disciplinario en la empresa*. Civitas S. A. Madrid. 1991, págs. 19 y siguientes.

El poder jurídico institucionalizado al que nos referimos encuentra acogida en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores al indicar que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, para a renglón seguido identificar los incumplimientos contractuales que habilitan el acto extintivo: Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; indisciplina o desobediencia en el trabajo; ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Cabe apreciar en el precepto citado el carácter tasado de los supuestos de hecho que pueden dar curso a la resolución del contrato por incumplimiento grave y culpable, surgiendo la duda de si tal acto nacido de la voluntad empresarial cumple con los elementos necesarios para poder ser calificado como una sanción disciplinaria, o bien habría de situarse en el más preciso escenario técnico de los actos resolutorios del contrato propio de las reglas comunes del derecho de los contratos, más aún cuando la ley habla de incumplimientos contractuales. La respuesta práctica a la duda planteada debe encontrar la respuesta en la calificación disciplinaria de la figura, y ello por la propia función sancionadora que la atribuye el ordenamiento laboral, la negociación colectiva y la propia jurisprudencia. El ordenamiento le atribuye sin ambages la nomenclatura disciplinaria en el artículo 54 al incumplimiento grave y culpable, los convenios colectivos sitúan al despido citado en el cuadro de sanciones, y la jurisprudencia ha tomado cuenta de los presupuestos anteriores sin objeción.

Si la resolución unilateral del contrato de trabajo puede activarse a causa de un incumplimiento grave y culpable del trabajador en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores que lleva por título de la faltas y sanciones de los trabajadores, se indica que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. Asimismo se contempla que la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones

impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente y que la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, concluyendo el precepto que no se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber. Junto a todo lo anterior repárese que se está aludiendo a incumplimientos laborales, pudiendo ello dar a entender, dada la distinta formulación ofrecida por el artículo 54, donde se habla de incumplimientos contractuales, de contextos distintos en los que se anida el ejercicio de la disciplina laboral. En tal sentido puede indicarse que los incumplimientos laborales, en la medida en que pueden ser sancionados, han de ser igualmente incumplimientos contractuales, si bien fundados en los deberes genéricos que impone el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Junto a lo anterior anótese igualmente que el artículo 29.3 de la Ley de prevención de riesgos laborales establece que el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores<sup>2</sup> tendrá

---

<sup>2</sup> En los apartados indicados por el artículo 29 relativo a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos se indica:

— Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

— Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

— Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

— Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

— No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

— Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

— Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

— Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno. De acuerdo con lo expresado en el precepto citado, el legislador habilita el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador con causa en un incumplimiento contractual, y ello siempre en el escenario del cuadro de graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

Todo lo indicado exterioriza el poder disciplinario, y en cuanto a la naturaleza del citado poder disciplinario del empresario cabe indicar como así lo hizo la sentencia del Tribunal Constitucional 125/95, que se trata de un poder punitivo tal potestad de imponer penas privadas, que otorga al empresario una superioridad palmaria y que, en el caso de las infracciones muy graves, puede tener serias consecuencias sobre la situación del trabajador, tanto porque puede afectar gravemente a su modo de vida, cuanto porque puede tener repercusiones indeseables sobre su estatuto jurídico, incluso desde una perspectiva que discurre paralelamente a algunos de los derechos fundamentales consagrados en los artículos 24 y 25 de la Constitución, por más que no pueda identificarse con ellos. Consecuentemente el carácter punitivo de las sanciones disciplinarias laborales y sus posibles consecuencias motivan tanto la intervención del legislador, sustrayendo a la libre determinación del empresario la fijación de las infracciones y sanciones, como el ulterior control judicial del correcto ejercicio del poder disciplinario.

Como se ha dicho los incumplimientos laborales o conductas relevantes a la hora de ejercer el poder disciplinario han de hacerse de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable, siendo por tanto la norma sectorial el referente próximo de la graduación de faltas y sanciones. En igual sentido ha de decirse que la identificación de los incumplimientos laborales sometidos a reproche sancionatorio ha de ser explícitos y conocidos con antelación, razón por la cual si las conductas no están previamente identificadas difícilmente cabrá graduarlas en función de su gravedad.

En el presente apartado merece especial precisión lo que se refiere al acto extintivo por la vía del despido disciplinario, en tal caso gravedad y culpabilidad se reúnen en un único argumental para su materialización.

La gravedad de una conducta se resuelve en la apreciación de la magnitud, volumen, entidad o importancia de la misma. La gravedad de la conducta objeto de reproche hace imposible, sin daño para la empresa, la continuación de la actividad laboral haciendo necesario el despido, y tal conducta debe estar identificado como un hecho concreto susceptible de ser probado y vinculado a la ejecución del contrato de trabajo. Debe por tanto existir un motivo concebido como elemento material que constituye el hecho concreto o exacto, sin que quepa por ello la simple alegación, y si la materialidad de la conducta, expresada como una manifestación exterior.

El legislador apunta en ocasiones a la extensión, como es el caso de las faltas de asistencia o la puntualidad requiriendo su repetición, o como en el supuesto de continuidad en la disminución del rendimiento, circunstancias que no así ocurre con la trasgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> La STC núm. 192/2003 (Sala Primera), de 27 de octubre (RTC 2003\192) considera que el despido por trasgresión de la buena fe contractual, supone una interpretación del principio de buena fe que produce un desequilibrio patente o irrazonable, a partir de pautas axiológicas constitucionales indiscutibles, por lo que no puede considerarse como una respuesta fundada en Derecho que satisfaga el contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva garantizado por el art. 24.1 CE. Asimismo indica que la causa del despido prevista en el art. 54.2 d) recoge como tal la trasgresión de la buena fe contractual, por lo que el control que, dentro de nuestro canon de enjuiciamiento, nos corresponde, debe concentrarse en la valoración de si los razonamientos utilizados por las resoluciones impugnadas para fundamentar la aplicación de la cláusula general de la buena fe en un supuesto de despido disciplinario se adecuan a los valores y principios constitucionalmente definidos. Tal exigencia aparece reforzada por el hecho de que tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma. Ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad «ad nutum» de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho.

De otro lado la STS (Sala de lo Social) de 22 mayo 1986 (RJ 1986\2609) precisa que la trasgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento

La gravedad coexiste con la dimensión del despido disciplinario<sup>4</sup>, como indica gráficamente la Sentencia del Tribunal Supremo en su Sala de lo Social de 4 de octubre de 1984 (RJ 1984\5234) al resaltar que la falta de gravedad, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que llevó a cabo el trabajador al arbitrar un partido de voleibol que puede hacerse sentado desde un lugar que domine el campo de juego, lo cual genera la exclusión de la sanción de despido, pero no excluye la imposición de otra, que con arreglo a derecho puede proceder en su caso. Como se indica con un contenido más doctrinal la Sentencia del Tribunal Supremo en su Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2004 (RJ 2005\4147) al precisar que una reiterada jurisprudencia analizando la doctrina gradualista

---

que, cuando sea grave y culpable, justifica el despido. Pero no cualquier trasgresión de la buena fe contractual justifica un despido, sino, como se ha dicho, aquella que por ser grave y culpable suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es la que tenga entidad bastante para que sea lícita y ajustada la resolución empresarial basada en el incumplimiento del trabajador, y sólo la gravedad de la falta justifica la gravedad de la sanción impuesta.

Como indica la STSJ de la Comunitat Valenciana, (AS 2007\429), la trasgresión de la buena fe constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución del contrato de trabajo, y el abuso de confianza constituye una modalidad cualificada de aquella, consistente en el uso desviado de las facultades conferidas, con lesión o riesgo para los intereses de la empresa (Sentencias del tribunal Supremo de 26 de febrero 1991 [RJ 1991, 875] y 18 mayo 1987 [RJ 1987, 3725]), que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos, traducándose el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y pudiendo definirse la buena fe en sentido objetivo como un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza (Sentencias del Tribunal Supremo de 21 enero 1986 [RJ 1986, 312], 22 mayo 1986 [RJ 1986, 2609] y 26 enero 1987 [RJ 1987, 130]). A los efectos de valorar la gravedad y culpabilidad de la infracción pasan a un primer plano la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada, agravando la responsabilidad del personal directo (así en sentencias del Tribunal Supremo de 12 mayo 1988 [RJ 1988, 3615] y 19 diciembre 1989 [RJ 1989, 9250]); En la materia de pérdida de confianza no debe establecer graduación alguna (SSTS 29 noviembre 1985 [RJ 1985, 5886] y 16 julio 1982 [RJ 1982, 4630] y STSJ Andalucía/Málaga 18 abril 1994 [AS 1994, 1676]).

<sup>4</sup> Véase STS (Sala de lo Social) de 16 abril 1990 [RJ 1990\3469]; STS (Sala de lo Social) de 16 marzo 1989 (4 RJ 1989\1871); STS (Sala de lo Social) de 20 febrero 1989 (5 RJ 1989\902); STS (Sala de lo Social) de 23 diciembre 1986 (6 RJ 1986\7589); STS (Sala de lo Social) de 5 noviembre 1986 (7 RJ 1986\6281); STS (Sala de lo Social) de 15 julio 1986 (8 RJ 1986\4141); STS (Sala de lo Social) de 23 octubre 1984 (9 RJ 1984\5319); STS (Sala de lo Social) de 4 octubre 1984 (10 RJ 1984\5234); STS (Sala de lo Social) de 11 julio 1984 (RJ 1984\4152); STS (Sala de lo Social) de 24 septiembre 1983 (12 RJ 1983\4272).

afirma que en todos los supuestos debe existir adecuación entre: a) la actuación que se enjuicia, su significación, trascendencia y efectos; b) el comportamiento de la persona enjuiciada previo y coetáneo, y en ocasiones posterior al hecho objeto de sanción, naturaleza de la culpabilidad, etc.; y, c) el tipo de sanción que ha de ser impuesta. Por ello en general, la gravedad del incumplimiento del trabajador tiene dos modos de manifestarse para la jurisprudencia: por un lado, no basta una desobediencia simple o aislada «ya que una simple desobediencia que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada no puede tener un castigo tan riguroso», de modo que la desobediencia del trabajador ha de manifestarse de forma clara y terminante; y, por otro lado, la desobediencia ha de ser trascendente «pues el hecho de que no cause perjuicio alguno a la empresa tampoco puede sancionarse con la máxima gravedad» (ver, entre otras muchas, SSTs 1 de julio de 1997 [RJ 1977, 3276]; 19 de junio de 1982 [RJ 1982, 4046]; 20 de junio de 1985 [RJ 1985, 3433]; 29 de enero de 1987 [RJ 1987, 298]). Al aplicar esta doctrina al supuesto de hecho, lógicamente debemos llegar a la conclusión de que la desobediencia del trabajador es una desobediencia grave, pues muestra una voluntad inequívoca del trabajador de desobedecer la orden recibida al mantenerse en su actitud de forma persistente y con reiteración, y al mismo tiempo es una desobediencia trascendente que afecta al prestigio de la empresa por poner en tela de juicio su autoridad ante todos los trabajadores de la misma —este último criterio no es mantenido por la sentencia comentada que considera que la actitud del trabajador no causó ningún perjuicio económico o de imagen a la empresa—. Pero aunque estemos ante una desobediencia grave no debemos olvidar que la orden recibida, estaba injustificada por lo que el comportamiento del trabajador no puede dar lugar a su despido.

Cuestión en fin, la relativa a la gravedad, que queda resumida en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 24 septiembre de 1983 (RJ 1983\4272) al subrayar que no se puede desconocer que por ser el despido la sanción más grave de las que señala el ordenamiento jurídico, sólo debe acudir a ella cuando las circunstancias del caso enjuiciado merezcan aquel tratamiento, dada su gravedad y falta de atenuación.

La nota de gravedad puede apreciarse en el escenario de las ofensas verbales, de este modo la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 14 julio de 1992 (RJ 1992\7363) indica que el art. 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores considera incumplimiento contractual las ofensas verbales al empresario. Pero sólo

autoriza el despido cuando el incumplimiento sea grave y culpable no así cuando las ofensas de que se trata no revisten la gravedad suficiente.

La materia encontró atención en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 27 diciembre de 1989 (RJ 1989\9091) considerando como en los hechos juzgados las expresiones malsonantes demuestran una degradación en la educación de quien las profiere más que un descrédito para la persona a la que se dirigen, no directa e inmediatamente, porque aparecen como un fugaz enfado manifestado en términos impropios que no responden a una realidad, sino a una excitación momentánea que muestra el escaso control que sobre sus reacciones tiene quien las dice, pero que por el momento en que se pronuncian, no revisten relieve suficiente, se trata de un comportamiento desacertado en el círculo reducido de unos cambios personales en los turnos de tarde, respecto de los que la actora, miembro del Comité de empresa, pide aclaraciones sobre los producidos y en cuanto al término de la discusión se manifiesta de la inadecuada manera a la que se ha hecho referencia, lo que excluye la gravedad que tendría si se hubiera dirigido personal y directamente a la ofendida, aun cuando ella y otras personas lo hayan oído. Esta circunstancia junto con el motivo determinante de la conversación convertida en discusión que ha estado relacionado con lograr un beneficio a los trabajadores por ella representados para que en los turnos se siguiese un equilibrio, que precisamente intentaba conseguir la empresa (pliego de cargos y carta de despido) constituyen particularidades dignas de ser tenidas en consideración, porque degradan la importancia y gravedad de las expresiones, debidas al probable acaloramiento de la discusión y finalidad perseguida con su actuación representativa y conforme a reiterada doctrina jurisprudencial relativa a que el enjuiciamiento de estos procesos en que el despido y su calificación son las cuestiones a dilucidar, se ha de atender al conjunto de particularidades subjetivas y objetivas concurrentes.

Todo ello, en el contexto del mundo del trabajo y de las relaciones laborales en la empresa, sirve a la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 abril de 2005 (RJ 2005\3532) para indicar que el mundo del trabajo no es, como se ha encargado de destacar la jurisprudencia constitucional, una esfera separada y estanca de la sociedad donde tengan libre curso descalificaciones y expresiones vejatorias que no son de recibo en otros ámbitos de la vida social. Se debe desestimar la visión del mundo del trabajo como territorio exento de las reglas de una convivencia mínima-

mente civilizada, y entre otros principios y normas generales, dos preceptos específicos del Estatuto de los Trabajadores tratan la materia: el que reconoce el derecho del trabajador (y el consiguiente deber empresarial) a la consideración debida a la dignidad del trabajador y el que establece el deber de éste a atenerse a las reglas de la buena fe contractual. Por ello la alegación de que el clima de las relaciones laborales en la empresa ha convertido en práctica usual el lenguaje despectivo o vejatorio entre sindicatos rivales, y por parte de algunos sindicatos respecto de la dirección de la empresa, tampoco es un factor que exima de responsabilidad a los trabajadores despedidos. En primer lugar, porque tal ambiente no consta en la narración de los hechos probados, salvo en lo que concierne a las relaciones entre entidades sindicales. Y en segundo lugar porque ni la pugna intrasindical justifica insultos o apelativos injuriosos, ni la contraposición de intereses legitima tales expresiones respecto de las personas que dirigen la empresa, ni una hipotética tolerancia ocasional de dichas conductas por parte de la dirección priva a ésta del ejercicio futuro del poder disciplinario.

En cuanto a la consideración de la gravedad por parte del juzgador conviene reseñar lo que al respecto afirma la jurisprudencia en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 11 octubre de 1993 (RJ 1993\9065), más recientemente citada por el Auto del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 11 enero de 2000 (RJ 2000\395), donde se considera que en la regulación vigente de la improcedencia del despido, el empresario puede elegir entre la readmisión del trabajador o la indemnización económica y, en este régimen no resulta adecuado que el Juez pueda autorizar a una sanción inferior al despido, pues se le concedería al empresario una facultad que está condicionada a que su opción sea a favor de la readmisión, siendo irrealizable en el caso que elija la indemnización, no resultando correcto el que la sentencia contenga un pronunciamiento que no pueda cumplirse de forma incondicionada y en todo caso, por otra parte, se debe indagar hasta dónde llegan las facultades del Juez en el juicio de despido respecto de la revisión de la decisión extintiva basada en los incumplimientos alegados en el escrito del empresario y es de ver que los artículos 55.3 del Estatuto de los Trabajadores y 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral establecen que el despido será procedente si se acreditan tales incumplimientos y en caso contrario será improcedente. Para esta declaración, el Juez ha de realizar un juicio de valor sobre la gravedad y culpabilidad de las faltas alegadas y, para ello tiene que examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente

de la norma aplicable al caso y, si los incumplimientos no encajan en los supuestos tipificados como falta muy grave sancionable hasta con el despido, debe declarar la improcedencia del mismo por haber sido calificada la falta inadecuadamente por el empresario. Pero si ésta coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada y no debe rectificar la sanción impuesta pues, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 58 ET, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones. De manera que si el Juez no se mantiene dentro de tales límites y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que ha de imponerse un correctivo distinto, está realizando un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez.

En el análisis global de la cuestión tratada ha de contemplarse lo establecido en la normas convencionales en cuanto la aplicación de la teoría gradualista<sup>5</sup>, la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 27 abril de 2004 (RJ 2004\3759) así lo percibe señalando que dos preceptos del convenio colectivo se refieren a la desobediencia, pero el primero la recoge de manera directa como falta muy grave cuando se haya evidenciado de forma grave y haya sido notoriamente perjudicial para la empresa, el segundo, en principio, valora la desobediencia como falta grave, pero inmediatamente dice que «si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave». Es decir, que en un caso la condi-

---

<sup>5</sup> Teoría, la gradualista, que como indica la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco núm. 2969/2006 en su Sala de lo Social (JUR 2007\94182), precisa que el Estatuto de los Trabajadores permite solventar bajo los principios de graduación, la aplicación de una teoría gradualista, o de un principio de proporcionalidad ante los posibles incumplimientos de dudosa expresión y constancia que suponen que una infracción que se individualiza y atiende a una conducta subjetiva debe ser medida por la trasgresión en su entidad, si es básica o sustancial en la relación contractual, y por una tipificación correcta que debe encajar en la extinción contractual casualizada, y provocar una manifestación patente del poder disciplinario con serias consecuencias en la situación laboral pues ese poder sancionador del empresario debe participar de todas las características de éste, siendo la falta imputable al trabajador necesariamente grave y trascendente, proporcional y graduada, de importancia vital y consecuente con las actuaciones de incumplimiento que se fijan tanto en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores como en su caso en los convenios colectivos.

ción de falta muy grave se atribuye de manera directa a la desobediencia cuando concurren determinadas circunstancias y en el otro se permite que sea la empresa la que califique la falta como muy grave cuando concurren aquellas otras condiciones.

Respecto a la culpabilidad, desde un punto de vista dogmático la referencia a la misma conduce a la existencia de una acción culpable en sus dos vertientes, es decir por el dolo o la culpa, pero también la acción objeto de reproche no debe encontrar justificación, al no poder ser exigible objetiva y racionalmente otra conducta <sup>6</sup>, y debiendo

---

<sup>6</sup> Tal sería el caso del abandono del puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente como el que se contempla en el artículo 21 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Igualmente, como se aprecia en la STS (Sala de lo Social) de 11 mayo de 1988 (RJ 1988\3605) donde se declara el despido improcedente dado que el actor padece la enfermedad mental de psicosis esquizofrenia paranoide, que anuló su voluntad al realizar los hechos dentro de un cuadro de conducta automática, y que los hechos imputados y ocurridos (amenazas graves al encargado de la empresa) tuvieron lugar como clara consecuencia de su enfermedad mental, ya que el actor oyó en su cerebro una orden de realizar lo que hizo y carecía en tal momento de la necesaria capacidad de entendimiento y de libertad de decisión. O en fin como acontece con la STS (Sala de lo Social) de 6 de febrero de 1986 (RJ 1986\716) al precisar el juzgador que si bien es cierto el recurrente se opuso a la orden empresarial, no lo es menos que ésta venía a imponer una jornada laboral que superaba las normas generales y las específicas de la Ordenanza de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971 en sus artículos 59, 61, 62, 63 y 64 así como los 70 y siguientes de la misma. Si para que exista sanción es precisa la existencia de falta laboral, y para que ésta concurra han de darse las circunstancias específicas que la tipifiquen, es indudable que el recurrente actuó conforme a unas posibilidades legales sobre duración de la jornada de trabajo y a una prevención de riesgos inherentes a la conducción de un camión de carga de mercancías por vías de tráfico y con una acumulación de horas de trabajo en un medio en el que juegan los intereses del empresario, del trabajador y los de los terceros que circulan por las carreteras

También cabe citar la STS (Sala de lo Social) de 14 octubre de 1987 (RJ 1987\6999) donde la culpabilidad aparece empañada por la situación psíquica que afecta al discernimiento, y aun cuando no fuera admisible una total exención de aquélla, porque lo desdiría la misma actividad laboral desarrollada, no obstante la enfermedad que apareció en 1980, hasta la comisión del ilícito laboral, sin embargo, no puede menos de reputarse disminuida por influencia de aquella anomalía psíquica a la que hace referencia el informe médico, que al proyectarse sobre la valoración de las propias acciones del sujeto, le impide concederle la importancia que tienen, porque angustiado ante una necesidad económica sobrevalora su trascendencia frente a la comisión del ilícito laboral, que confiese y del que repara totalmente su resultado económico. Si bien el despido, genéricamente considerado, en la resolución del contrato por voluntad del patrono, cuando se trata del disciplinario, participa del carácter del derecho sancionador frente al ilícito actuar del trabajador, han de ser tenidas en consideración, las circunstancias subjetivas del agente, por imperativo del artículo 54.1 y cuando la culpabilidad aparece menguada por la concurrencia de una causa inhabilitante para un discernimiento pleno por importantes e influyentes deficiencias psíquicas, han de ser, una vez contrastada su realidad, apreciadas para la graduación de la responsabilidad y por exigencia de un justo equilibrio, ha de corresponder una sanción inferior; no siendo plenamente culpable el autor de la infracción imputada.

estar unida no tanto al cumplimiento del modo y forma de la prestación como a la conducta del trabajador como la experiencia jurisprudencial viene a testimoniar. En tal orden de consideraciones, la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 2 de julio de 1990 (RJ 1990\6040) establece que un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones contractualmente asumidas el trabajador, conforme a las previsiones del artículo 54.2.d) del Estatuto, en cuanto son expresivos de una reiterada desatención del actor a las normas internas de actuación, incluso en supuestos que pueden determinar perjuicio económico grave a la empresa; no es dudosa, por ello, la aplicabilidad de dicho precepto, con mayor razón si se advierte que, según ha sido glosado el mismo por la jurisprudencia, en la causa de despido se puede incurrir tanto de forma intencional, dolosa, con ánimo deliberado y consciente de faltar a la buena fe y lealtad depositada en el trabajador por la empleadora como por imprudencia, negligencia o descuido imputable a aquél, siendo grave e inexcusable<sup>7</sup>. Pero además el incumplimiento contractual reprochado al trabajador ha de ser además de grave, culpable; es decir, que sea atribuible a título de dolo o negligencia inexcusable; y en consecuencia, quedan excluidos aquellos supuestos en que falta el conjunto de condiciones psíquicas que constituyen el presupuesto de la imputabilidad, es decir, la capacidad de entendimiento y la libertad de decisión, como indica la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 11 de mayo de 1988 (RJ 1988\3605).

Igualmente y como ha recordado la Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de junio de 2000 el derecho fundamental a la presunción de inocencia no puede alegarse en el ámbito de las relaciones laborales cuando éstas son extinguidas unilateralmente por el empleador mediante el despido disciplinario. En efecto, cuando el empresario sanciona con el despido una conducta del trabajador constitutiva de incumplimiento grave y culpable de la relación contractual, no se halla en juego, en puridad, la inocencia o culpabilidad del trabajador despedido, ni, en consecuencia, la actividad probatoria producida en el proceso laboral emprendido frente al acto extintivo se encamina a destruir la presunción de inocencia garantizada por el art. 24.2 CE, sino, más sencillamente, a justificar el hecho o hechos causantes del despido y su atribución al trabajador o como también indica la Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), de 22 junio de 1989 (RTC 1989\114), el em-

---

<sup>7</sup> Véase, entre otras, las sentencias de 7 de julio, 25 y 30 de septiembre de 1986 (RJ 1986\3963, RJ 1986\5168 y RJ 1986\5214) y 30 de junio de 1988 (RJ 1988\5495).

presario ha de probar, sin que le baste el intentarlo, que el despido tuvo como causa real hechos que o bien sean causa de despido procedente, o, como mínimo, «se presenten razonablemente como ajenos a todo propósito discriminatorio atentatorio a un derecho constitucional» (STC 38/1981, fundamento jurídico 3.º). La exigencia es probatoria, consiste para el empresario en una verdadera carga probatoria, y no en un mero intento probatorio. Por lo mismo, ha de llevar al ánimo del juzgador no la duda, sino la convicción de que el despido fue absolutamente extraño a todo propósito discriminatorio. Y esto ha de ser así en uno u otro aspecto, porque de otro modo, si bastaran el mero intento probatorio y la simple duda en el juzgador, el encubrimiento empresarial del despido discriminatorio sería tan fácil como inoperantes, por falta de adecuada y suficiente protección, los derechos fundamentales acogidos en los artículos 14, 16 y 28.1 de la Constitución en su proyección laboral.

Cuestión la anterior que se suma a lo expresado por la Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), de 28 abril de 1988 (RTC 1988\81) donde se precisa que en el proceso laboral por despido no se persigue, la declaración de culpabilidad del despido frente al que no existe «acusador», sino la calificación del despido mismo como procedente o improcedente, con las consecuencias que a tal calificación se anudan. La afirmación de la procedencia, sostenida por la parte demandada, ha de apoyarse en pruebas que ésta tiene que aportar, pero el proceso deductivo por el que a partir de simples indicios probados se llega a la existencia de la causa de despido no es efectuado en primer término por el Juez, sino por el empresario mismo, por lo que difícilmente podría exigir al Tribunal que explicitase los elementos básicos de un razonamiento de inculpación. Cosa bien distinta es que el Juez laboral haya de comprobar la solidez de la base fáctica con la que el empresario intenta justificar la procedencia del despido acordado. A ello cabe añadir que en el proceso de despido la prueba ha de limitarse, de acuerdo con el art. 76.5 de la Ley de Procedimiento Laboral, a los hechos sobre los que no hubiera conformidad de las partes, y en el presente supuesto no se han discutido ni la existencia de unos hechos imputables a los actores, ni su calificación o no como incumplimientos contractuales graves que justifiquen la procedencia del despido.

La apreciación inicialmente señalada, en que la raíz culpable se enmarca en que la conducta objeto de despido disciplinario no pudiera encontrar alternativa razonable en su comisión, debe atemperarse de acuerdo con las apreciaciones circunstanciales de orden objetivo y

subjetivo<sup>8</sup>. Tal es el caso que la Sentencia del Tribunal Supremo en su Sala de lo Social, de 20 septiembre de 2006 (RJ 2006\8735), la misma viene a indicar, resolviendo que el problema suscitado no trata de decidir si un trabajador puede hacer uso de su derecho a las vacaciones de forma unilateral, y más bien trata de determinar si la utilización de un período vacacional sin el permiso expreso del empresario puede justificar o no el despido de un trabajador, siendo una cuestión que puede merecer diversas respuestas por cuanto ya no depende del cumplimiento de una norma que objetivamente disponga un régimen concreto, sino de las apreciaciones que en cada caso se hagan teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso en tanto en cuanto no se trata de decidir si se ha producido un hecho que merezca el despido por tratarse de un «incumplimiento grave y culpable del trabajador» como requiere el artículo 54.1 del Estatuto, y ante tal exigencia, propia del derecho sancionador, no es en modo alguno lo mismo que un trabajador por sí y ante sí decida tomarse unas vacaciones porque las solicitó en determinadas fechas y no se las dieron caso de la sentencia de contraste, que el hecho de que un trabajador al que le deben horas y teniendo derecho al descanso compensatorio, previo aviso a la empresa y sin que ésta se oponga a ello, se tome unos días de vacaciones como en otras ocasiones ya había ocurrido.

---

<sup>8</sup> La STS de 12 marzo 1984 (RJ 1984\1553) mantuvo que: «...obligado resulta, siempre que de enjuiciar las faltas laborales se trata, según ha reiterado esta Sala —Sentencias de 21 abril, 5 mayo y 8, 21 y 25 octubre 1983 (RJ 1983\1858, RJ 1983\2344, RJ 1983\5079, RJ 1983\5131 y RJ 1983\5149)—, entre otras muchas, que en la aplicación del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, regulador del despido disciplinario, es inexcusable quede evidenciado en la conducta imputada al trabajador, para llegar a esta sanción, un incumplimiento grave y culpable, que resalte de las circunstancias concretas del hecho, pues el despido sólo será posible, dadas las graves consecuencias que su aplicación produce, teniendo bien presente la realidad social (art. 3.1 del CC), si la falta enjuiciada está matizada con aquellas dos exigencias ya indicadas ...».

Igualmente la STS de 9 abril 1986 (RJ 1986\1903), indicó: «La jurisprudencia de esta Sala viene insistiendo el que en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos, y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la conducta imputada al trabajador se dan, o no, la gravedad y culpabilidad que, como requisitos de imprescindible concurrencia, impone el artículo 54, en su número 1 del Estatuto de los Trabajadores, dado que la máxima sanción que para el trabajador comporta el despido sólo puede imponérsele si ha realizado el acto imputado con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato —Sentencia de 27 noviembre 1985 (RJ 1985\5872) y las muy numerosas en ella citadas— y la STS de 4 enero 1991 (RJ 1991\1882) recuerda que no cualquier trasgresión de la buena fe contractual justifica el despido «sino aquella que por ser grave y culpable suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es, la que tenga calidad bastante para que sea lícita y ajustada la resolución contractual basada en el incumplimiento del trabajador».

Se trata de una decisión unilateral de toma de vacaciones que no siendo ortodoxa, no permite tampoco afirmar que sea necesariamente sancionable o, por lo menos, permite abrigar la duda acerca de si merece o no sanción o si la sanción procedente es la de despido, puesto que incluso permite sostener la posibilidad de que la trabajadora demandante hubiera utilizado aquellos días en la conciencia de que su empleadora había aceptado la propuesta vacacional que ella le había hecho.

Debe añadirse a lo anterior la perspectiva circunstancial que debe completarse apreciando los factores sectoriales y profesionales que coinciden en la compleja casuística que pueda producirse.

La Sentencia del Tribunal Supremo en su Sala de lo Social, de 20 de abril de 2005 (RJ 2005\3532) así lo viene a indicar al considerar que siendo el elemento constitutivo de las causas de despido disciplinario el incumplimiento grave y culpable de obligaciones laborales, resulta claro que la apreciación del mismo requiere un examen casuístico en el que el juicio de procedencia o improcedencia del despido viene determinado por una multitud de factores que varían de un supuesto a otro. Ello es así, en primer lugar, porque los incumplimientos laborales posibles dependen decisivamente de los actos y situaciones de trabajo, que no son idénticos de una empresa a otra, de un sector a otro, de un grupo profesional a otro, y de una circunstancia a otra. Y en segundo lugar, porque, de acuerdo con la llamada doctrina gradualista, la aplicación de la sanción disciplinaria de despido exige al empresario y en su caso a los órganos jurisdiccionales un detenido análisis de las conductas de los trabajadores despedidos para determinar la gravedad y la culpabilidad de las faltas cometidas.

En un orden de consideraciones conexo a lo citado con anterioridad la sentencia indica que en las sentencias de despido nulo por lesión de derechos fundamentales el juez o tribunal, a diferencia de lo que sucede en las sentencias de despido procedente o improcedente, no lleva a cabo graduación o ponderación alguna de incumplimientos laborales de mayor o menor entidad, sino una mera verificación de que el trabajador ha actuado dentro de los límites del derecho fundamental lesionado. Correlativamente, si los términos de la comparación en el recurso de casación para unificación de doctrina son una calificación de despido nulo por lesión de derechos fundamentales y una calificación de despido en la que no se ha apreciado tal lesión, el juicio de contradicción puede y debe centrarse en la disyuntiva de si las conductas enjuiciadas se comprenden o no dentro de los límites del derecho invocado, límites cuyo trazado o cuyo

desbordamiento determinan si ha habido o no incumplimiento laboral. Esta nítida disyuntiva o alternativa binaria (que cuestiona si el trabajador tiene o no derecho a actuar como ha actuado), no existe, en cambio, cuando los términos de la comparación entrañan distintas calificaciones judiciales de despido procedente e improcedente, recaídas sobre distintas conductas laborales (que cuestiona en qué grado o escala mayor o menor ha incumplido el trabajador sus obligaciones).

Asimismo, y al objeto de completar la perspectiva jurisprudencial en el marco de los Tribunales Superiores de Justicia, precisar que los elementos indicados con anterioridad quedan ampliados; así la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia de 28 diciembre de 1998 (AS 1998\7302) consideró, atendiendo a cuestiones personales, en un concreto supuesto de hecho afectado por la falta de liquidación de cupones durante dos días, y el automático abandono de la venta que acarrea, no puede tenerse que sea «culpable» para el trabajador puesto que un hecho ajeno a su voluntad (la fuga de su esposa con otra persona, quedándose la recaudación correspondiente a esos concretos cupones) fue la causa de que no se llevara a cabo. Añadiendo que la conducta imputada y declarada probada, es sin duda en su objetividad, una falta muy grave. Ahora bien, la excepcionalidad del caso esta conformada por la circunstancia relatada, siendo criterio jurisprudencial muy reiterado que las faltas han de ser enjuiciadas no sólo atendiendo a su elemento objetivo sino valorando al mismo tiempo las circunstancias personales y subjetivas que concurran en su comisión y desde este punto de vista, es claro que aunque es indiscutible la faceta empresarial de la empresa recurrente, y ciertamente el historial disciplinario del agente-vendedor despedido no puede calificarse de intachable pues está jalonado por varias sanciones, no lo es menos que el hecho de que dimana la última acordada, esta vez, con el despido, patentiza en su comisión la falta de voluntariedad y culpabilidad atribuible al actor, que incluso procuró cancelar parcialmente, días más tarde en pequeña cuantía.

El conjunto de elementos circunstanciales a que se ha hecho referencia condicionan en el recurso por unificación de doctrina la verificación de existencia de contradicción, dada la dificultad de constatar de forma fehaciente la identidad de situaciones. El Tribunal Supremo lo ha indicado estableciendo que a los efectos de la identidad sustancial que se recoge en el artículo 217 LPL, en los supuestos de hecho en materia de despidos disciplinarios es prácticamente inexistente o sumamente difícil que pueda producirse, salvo casos excepcionales, por cuanto que en la calificación de las conduc-

tas, a estos efectos, es preciso realizar una cuidada individualización de cada uno de los casos, atendiendo a las peculiares circunstancias subjetivas y objetivas configuradas de los mismos, de acuerdo con la teoría gradualista e individualizadora expresada en doctrina de la Sala —SS. 28 marzo 1985 (RJ 1985\1406), 27 noviembre 1986 (RJ 1986\6729)—, la existencia o inexistencia de un incumplimiento contractual grave y culpable, su incardinación o no en alguno de los diferentes apartados del núm. 2, artículo 54 ET, y la entidad y trascendencia del incumplimiento son todas ellas cuestiones de carácter absolutamente particular e individualizado, en las que es casi imposible establecer generalizaciones o pautas válidas para diferentes supuestos, ya que la adaptación de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias, datos y elementos que en ese caso específico concurren, por lo que tal solución difícilmente puede ser trasladable y extensible a otro parecido, pero no exactamente igual —la doctrina en materia de despido no es apodíctica ni llega a la objetividad de la causa del mismo—. Cualquier divergencia o disparidad en esas circunstancias, datos o elementos puede ser la razón esencial por la que se aprecia o no la existencia y gravedad del incumplimiento contractual, de tal forma que la Sentencia de 27 octubre 1998 (RJ 1998\9046) llega a la conclusión de que «la valoración casuística de circunstancias individuales y variables de cada supuesto no es materia propia de la unificación de doctrina». Por otra parte la decisión acerca de si una determinada conducta del trabajador reviste o no gravedad suficiente para justificar un despido, es actividad de valoración de circunstancias subjetivas, variables en cada supuesto, en las que muy difícilmente puede producirse quebranto en la unidad de doctrina, lo que hace que, en términos generales, no sea materia propia de este excepcional recurso<sup>9</sup>.

En el índice de cuestiones comentadas y referidas todas ellas a la culpabilidad en su perspectiva más general, conviene añadir lo referido a la prejudicialidad penal, la cuestión ha venido encontrando solución en Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la más reciente en su Sentencia de 11 de noviembre de 2004 (RJ 2005\4147). La citada Sentencia, remitiéndose a la de 13 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1804), indica que los presupuestos para que la sentencia dictada en el proceso penal resolviendo la cuestión prejudicial de tal naturaleza, actúe como motivo de revisión de la sentencia laboral, son que la sentencia absolutoria penal sea debida a «inexistencia de hecho o por haber participado el sujeto en el mismo». La valoración

---

<sup>9</sup> Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo en su Sala de lo Social de 10 de noviembre de 1998 (RJ 1998\9550).

que de la prueba practicada realiza el Juez Penal en un proceso en el que rige el derecho fundamental a la presunción de inocencia para llegar a la conclusión de que no resulta probado, más allá de toda duda razonable, que el acusado cometiera el delito que se le imputa, no impide que el Juez del Orden Social de la Jurisdicción considere suficientemente acreditado —en uso y ejercicio de la potestad que le confiere el artículo 97.2 LPL en orden a la valoración de la prueba— el incumplimiento contractual grave que justifica la procedencia del despido. Este sentido de independencia de uno y otro orden jurisdiccional, en orden a la valoración de la prueba —con los límites antes dichos de inexistencia del hecho o falta de participación del trabajador en el ilícito penal, en cuyas circunstancias prevalece o se impone la sentencia penal sobre la civil— ha sido proclamado en doctrina constante del Tribunal Supremo —entre otras, sentencias de 15 de junio de 1992 (RJ 1992, 4575), y 20 de junio de 1994 (RJ 1994, 5455) —, y ello, en cuanto —sentencias del Tribunal Constitucional 24/1983 de 23 de febrero (RTC 1983, 24), 36/1985 de 8 de marzo (RTC 1985, 36) y 62/1984 de 2 de mayo (RTC 1984, 62)—. Todo lo cual viene a indicar que la jurisdicción penal y laboral opera sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta<sup>10</sup>.

Como muy bien concluye la resolución antes citada, la finalidad del proceso de despido no es la declaración de culpabilidad del

---

<sup>10</sup> Véase STC núm. 153/2000 (Sala Primera), de 12 junio (RTC 2000\153) donde indica que el derecho fundamental a la presunción de inocencia no puede alegarse en el ámbito de las relaciones laborales, cuando éstas son extinguidas unilateralmente por el empleador mediante el despido disciplinario, y que cuando el empresario sanciona con el despido una conducta del trabajador constitutiva de incumplimiento grave y culpable de la relación contractual, no se halla en juego, en puridad, la inocencia o culpabilidad del trabajador despedido, ni, en consecuencia, la actividad probatoria producida en el proceso laboral emprendido frente al acto extintivo se encamina a destruir la presunción de inocencia garantizada por el art. 24.2 de la Constitución, sino, más sencillamente, a justificar el hecho o hechos causantes del despido y su atribución al trabajador. Así lo ha establecido la doctrina constitucional, a partir de la STC 30/1992, de 18 de marzo (RTC 1992, 30), conforme a la cual: «debe partirse del alcance específico y en cierto modo restrictivo que el derecho de presunción de inocencia tiene en el ámbito laboral, pues su campo de aplicación natural es el proceso penal (y, por extensión, el procedimiento administrativo sancionador) y, si bien en un primer momento este Tribunal entendió aplicable tal derecho a dicha clase de procesos en tanto en cuanto la jurisdicción laboral ha venido y viene sosteniéndolo, posteriormente ha rectificado y es hoy doctrina uniforme el considerar aplicable la presunción de inocencia exclusivamente en el ámbito del proceso penal». Además, como se ha dicho también reiteradamente por este Tribunal, «dicho procedimiento laboral se rige por el principio dispositivo y, en él, no se ejerce el «ius puniendi» del Estado», doctrina después reiterada en las SSTC 27/1993, de 25 de enero (RTC 1993, 27), 6/1995, de 10 de enero (RTC 1995, 6) y 53/1995, de 23 de febrero (RTC 1995, 53).

despedido, sobre el que no se ha formulado acusación de culpabilidad penal, sino que su objeto, al que debe contraerse la actuación procesal de las partes y del órgano jurisdiccional laboral, se centra en el debate sobre si existe o no, a la luz del derecho laboral, una causa justificadora al despido disciplinario realizado por el empleador, y la comprobación al efecto se desenvuelve en el marco establecido por las normas sustantivas y procesales laborales, entre las que se encuentra el art. 89.2 LPL, que faculta al juzgador para formar su convicción conforme a las pruebas practicadas en el proceso laboral. Con ello no se desconoce, ni se reduce a la nada la sentencia penal firme, sino que se limita su campo de aplicación a la esfera penal en la que se dictó, sin que afecte a la realidad jurídica que ya quedó cualificada en una sentencia laboral, que también goza de firmeza<sup>11</sup>.

En el espacio contextual en que venimos hablando, el convenio colectivo se convierte así en centro de referencia a la hora de identificar los incumplimientos laborales objeto de sanción, así como un medio de control de las iniciativas disciplinarias. El convenio

---

<sup>11</sup> En la sentencia de 27 de mayo de 1999 (RJ 1999, 4997) se mantenía que una cosa es que los hechos investigados no sean constitutivos de infracción penal y otra muy distinta que la sentencia absolutoria —o auto de sobreseimiento libre— se funde en la inexistencia del hecho o en no haber participado el sujeto en el mismo, como exige el precepto, que alude que en la vía penal se acredite que determinados hechos no han sucedido o que, habiendo sucedido, no participó en ellos el interesado. La Sala en sentencias de 8 de junio (RJ 1998, 5108) y 21 de octubre de 1998 (RJ 1998, 9298), ha venido estableciendo que son «...distintos los ámbitos en que se mueven la jurisdicción penal y la laboral, diferencia que se mantiene, incluso, en el ámbito disciplinario de esta jurisdicción... ya que los motivos o causas de despido tipificados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores se refieren a ciertos incumplimientos contractuales, determinantes de la resolución del contrato del trabajador a instancia del empleador, y en su examen y resolución goza de independencia la jurisdicción laboral, al margen de las connotaciones que aquellas conductas, surgidas en la esfera de la relación laboral, tengan en el campo penal». Igualmente debe tenerse en cuenta que la sentencia de 24 de octubre de 1994 (RJ 1994, 8104), señala que «la falta de responsabilidad penal respecto de determinados hechos no se traduce en la falta de responsabilidad en otros ámbitos jurídicos por la participación que en los mismos pudiera haber tenido». Asimismo la sentencia de 14 de octubre de 1997 (RJ 1997, 7304) explicaba que la falta de responsabilidad penal por unos determinados hechos no se traduce en falta de responsabilidad en otros ámbitos, porque lo que la nueva causa de revisión prevista en el artículo 86.3 de la Ley de Procedimiento Laboral trata de impedir es que se produzcan en los distintos órdenes jurisdiccionales social y penal resoluciones radicalmente contradictorias, como acontecería si se afirmara en una y se rechazara en la otra la realidad de unas lesiones, o si se atribuyera la autoría de las mismas a distintos sujetos; pero no se opone, dada la constitucionalidad de la existencia de distintos órdenes jurisdiccionales, a que unos mismos hechos sean valorados en el respectivo campo del derecho, conforme a la normativa que lo regula, atendiendo al resultado de las pruebas en los correspondientes procesos practicadas.

colectivo siendo el resultado del equilibrio de poderes que llega a obtenerse en un momento determinado, y habida cuenta que tal escenario está afectado por una multiplicidad de variables que condicionan su contenido, el régimen disciplinario se convierte no tanto en la expresión del interés del empresario, sino más bien en la expresión del interés de la empresa, o si se quiere de la organización. Con ello se confirma de nuevo que la negociación colectiva ha de entenderse como el procedimiento a través del cual, trabajadores y empresarios, reglamentan autónomamente sus intereses. Tal procedimiento negociador, puede dar como fruto el convenio colectivo, y sus reglas regularán las condiciones de trabajo y empleo a una pluralidad de relaciones individuales de trabajo, entre ellas las que afectan a la disciplina. Negociación colectiva y convenio colectivo, solemos repetir, son pues episodios que tratan de construir una red básica donde los intereses en conflicto, se rijan por reglas fijas de conducta, y a ello le llamamos el contenido del convenio colectivo.

Como es conocido el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores precisa que dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51. Tal es su contenido, un contenido abierto y sometido a la voluntad de las partes negociadoras.

El legislador por tanto, en aplicación del principio de autonomía colectiva, al margen de establecer un contenido mínimo, da cauce a la soberanía de los contratantes sobre la organización de sus intereses. En tal contexto conviene subrayar como el artículo 85 expresa que podrán regularse materias que afecten al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, indicación que cabría considerar como el espacio en que se muestran las cláusulas obligacionales.

El contenido del convenio colectivo toma forma mediante la organización de disposiciones o mandatos, y cada una de las disposiciones de que consta el contrato recibe el nombre de cláusula. De las distintas cláusulas citadas por el Estatuto de los Trabajadores, el artículo 86.3, indica que denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacio-

nales. Aparece así un concepto, de construcción expresamente doctrinal, concepto sobre el cual no vuelve a pronunciarse el legislador: la cláusula obligacional.

El convenio, atendiendo a su contenido, consta así de una parte normativa y una parte obligacional. Junto a ellas puede hablarse de la existencia en los convenios de las cláusulas de configuración, delimitando el ámbito de aplicación del convenio, perfilando la duración del mismo, y perfilando sus ámbitos territorial, personal, o funcional.

La parte obligacional regula los derechos y deberes establecidos entre las partes, entre ellas el deber de paz. Aún cuando sabemos que la función típica del convenio colectivo se manifiesta a través del contenido normativo disciplinando los contratos de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, recuperando así el trabajador la capacidad contractual de la que está ausente en la negociación individual. La parte obligacional, no obstante, lejos de ocupar una posición subalterna como módulo de la disciplina del trabajo asalariado, cada vez más se configura como un elemento esencial en la ordenación de las relaciones laborales.

Puede decirse en consecuencia que la parte normativa ordena el contrato de trabajo, mientras que la obligacional lo hace respecto de las relaciones laborales gestionadas por los sujetos negociadores del convenio colectivo. El convenio colectivo por lo tanto contiene normas jurídicas que ordenan las relaciones laborales, pero igualmente contienen pactos que otorgan derechos e imponen obligaciones exclusivamente a las partes contratantes.

Dentro del contenido normativo del convenio puede apreciarse la existencia de distintos bloques normativos con contenidos homogéneos que afecta cada uno de ellos a las distintas variables de la gestión de las relaciones laborales en la empresa, siendo tradicionalmente uno de ellos el que se refiere al régimen disciplinario, entendido éste como el conjunto de cláusulas que gobiernan o rigen los distintos aspectos que afectan a la facultad sancionadora que el empleador ostenta frente al trabajador.

Conviene añadir que a la hora de establecer en el convenio colectivo el régimen disciplinario ha de tomarse en consideración el conjunto de reglas que ordenan la negociación colectiva, y entre ellas las que se refieren a la concurrencia de convenios. El artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la concurrencia de convenios, establece que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito

distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, si bien los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. No obstante se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. Es decir que en la hipótesis de concurrencia que ordena el artículo 84 la excepción contenida en el mismo, no es aplicable a la negociación de un régimen disciplinario concurrente.

Lo dicho anteriormente confirma la relevancia que el legislador otorga a la promoción de un equilibrio de fuerzas en la negociación, y en la homogeneidad de las reglas referidas al régimen disciplinario.

Tal relevancia adquiere la forma de control jurisdiccional reconociendo un proceso de impugnación de las sanciones, así el artículo 114 de la ley procesal laboral reconoce que el trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103 de la Ley procesal<sup>12</sup>, añadiendo que en los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido.

El legislador indica también, acogiendo los principios básicos de un sistema de garantías, que corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en

---

<sup>12</sup> El artículo 103 precisa: 1. El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos.

2. Si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.

el orden establecido para los despidos disciplinarios. Garantías que se extienden a los pronunciamientos de la sentencia que tuviere lugar, y por tal razón el artículo 115 precisa que el juzgador en su resolución podrá confirmar la sanción, cuando se haya acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable, revocarla totalmente cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta, revocarla en parte, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada. En este caso el Juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, o bien declararla nula, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos. Siguiendo la línea garantista se indica que serán nulas las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera así como a los trabajadores afiliados a un sindicato, sin dar audiencia a los delegados sindicales, siendo también nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable. En todo caso concluye el precepto citado contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente.

Como ha podido apreciarse el legislador diseña en lo que se refiere al poder sancionador del empresario un espacio de actuación que de carta de naturaleza y eficacia a la materialización de la disciplina, o el orden productivo en la empresa. Reconocido el poder de dirección, tradicionalmente se ha venido considerando que uno de los perfiles del mismo es el poder disciplinario. Organizar y dirigir la empresa supondría así que cabe ordenar los factores humanos que forman parte de ella, y que como elemento coadyuvante de tal propósito es imprescindible un «plus» que permita corregir las conductas que desvíen o quiebren el orden productivo, evitando su reproducción, y actuando como mecanismo de ejemplaridad, corrección, y solución. En consecuencia se establece la posibilidad de que en las organizaciones productivas se habilite un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta laboral de los trabajadores en la empresa con el objeto de establecer

su observancia como ordenamiento de la profesión, estableciendo para ello mandatos generales y específicos, así como el correspondiente sistema sancionador que sirvan de soporte al mantenimiento de la buena disposición del orden productivo. El poder disciplinario se constituye por tanto como el medio a través del cual se actúa una sanción a causa de la violación de una norma que determina el cumplimiento de un deber jurídico. Resulta en consecuencia un medio de obligar al cumplimiento de las obligaciones.

En tal proyecto el legislador dispone los presupuestos de su ejercicio, determina su contenido mínimo y uniforme habilitando, como se ha dicho a través de la negociación colectiva, las técnicas que permitan la adaptación de lo general a lo particular, según las peculiaridades del escenario productivo en que se asiente la organización productiva, admitiéndose así el reconocimiento de la heterogeneidad de las mismas.

En España a lo largo de la historia del Derecho del Trabajo, Bases de Trabajo, Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, Reglamentos de Régimen Interior, y hoy los Convenios Colectivos han tratado de cumplir la adaptación de lo general a lo particular en materia disciplinaria con desigual éxito. Un cierto tradicionalismo unido a una escasa atención de los negociadores a cuestiones que no sean las que se concretan en las dos variables clásicas del proceso negociador como son el salario y la jornada, o a aquellas que concitan apoyos y voluntades como es el caso del acoso moral y el acoso sexual, encuentran una reducida atención a la hora de ordenar colectivamente las relaciones laborales tanto en el ámbito sectorial como en la empresa.

La experiencia demuestra la existencia, como ha tenido ocasión de demostrar la más seria investigación, la existencia de listados de faltas exhaustivos cuyo detalle en muchos casos es aparente ya que la mayor parte de los convenios permite complementar las previsiones normativas para adaptarlas a cada caso concreto<sup>13</sup>, la utilización de la

---

<sup>13</sup> Véase FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F.: El poder disciplinario en la empresa. Civitas S. A. Madrid. 1991, págs. 162 y siguientes. Véase igualmente los siguientes estudios sectoriales encargados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: *La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos (2000-2006)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2007, JESÚS CRUZ VILLALÓN (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector de alimentación. (Balance a diciembre de 2006)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2007, JOAQUÍN GARCÍA MURCIA (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector agrario*, MANUEL R. ALARCÓN CARACUEL (Director del Estudio). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2007; *La negociación colectiva en el sector de limpieza de edificios y locales (2005)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

técnica de las cláusulas generales, la remisión en muchos convenios a lo dispuesto en la legislación vigente o al Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos<sup>14</sup>, la definición de faltas disciplinarias en términos tan

---

Madrid 2006, ANTONIO BAYLOS GRAU y FRANCISCO J. TRILLO PÁRRAGA (Coordinadores del Estudio); *La negociación colectiva en el sector de transporte por carretera (Actualización 2005)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2006, ANTONIO SEMPERE NAVARRO (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector comercio (Actualización 2005)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2006, TOMÁS SALA FRANCO (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector de la construcción (Actualización 2005)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2006, INMACULADA BALLESTER PASTOR, AMPARO GARRIGUES JIMÉNEZ, ARANTZAZU VICENTE PALACIO; *La negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones (Actualización 2005)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2006, FRANCISCO GÁRATE CASTRO y JAIME CABEZA PEREIRO (Autores); *La negociación colectiva en el sector energético (Actualización 2005)*, JOSÉ LUIS MONE-REO (Director del Estudio). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2006; *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimiento negociador y experiencias negociales (Actualización 2005)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2006, JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2006, JUAN RIVERO LAMAS (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector de estiba*, JAVIER GÁRATE CASTRO (Director del Estudio), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2004; *La negociación colectiva en el sector de las industrias del papel y artes gráficas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2004, M.<sup>a</sup> FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ (Directora del Estudio); *La negociación colectiva en el sector de la enseñanza privada*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2004, SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector sanitario*; ALFREDO MONTOYA MELGAR (Director del Estudio). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2004; *La negociación colectiva en el sector de telecomunicaciones*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2003, FRANCISCO J. GÁRATE CASTRO (Director del Estudio); *La negociación colectiva en los grupos de empresas. procedimiento negociador y experiencias negociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2003, JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, IGNACIO GARCÍA NINET (Director del Estudio). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2002; *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2001, MIGUEL C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector energético* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2000, José Luís Monereo Pérez (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector metal*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2000, SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector alimentación y oficinas y despachos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2000, JOAQUÍN GARCÍA MURCIA y JESÚS CRUZ VILLALÓN (Autores); *La negociación colectiva en el sector transporte por carretera*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1999, Antonio V. Sempere Navarro (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector comercio*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1999, TOMÁS SALA FRANCO (Director del Estudio); *La negociación colectiva en el sector hostelería*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1999, Juan Rivero Lamas (Director del Estudio).

<sup>14</sup> Véase por ejemplo el Convenio colectivo de Autopistas Aumar, Sociedad Anónima, Concesionaria del Estado. (BOE 214 de 7/9/2006), cuyo artículo 52 relativo a las faltas y sanciones, indica que a efectos de establecer el régimen

amplios que le impida cumplir la función tipificadora, la existencia de cláusulas que emplean fórmulas analógicas para definir las conductas, el carácter meramente enunciativo de las conductas, la identificación de faltas triviales<sup>15</sup>, la obsolescencia de ciertos catálogos convencionales de infracciones, la confusión de responsabilidades estrictamente contractuales y las propiamente organizativas o disciplinarias en el mismo régimen jurídico<sup>16</sup>, la proliferación de cláusulas generales que dificultan la previsibilidad, y por tanto la propia eficacia preventiva de estas sanciones, generando al mismo tiempo importantes elementos de discrecionalidad e incertidumbre, con márgenes de discrecionalidad excesivamente amplios en la graduación de la falta, y la existencia de catálogos imprecisos<sup>17</sup>.

Si las apreciaciones realizadas se enmarcan en el apartado de los listados, la enumeración de las acciones que pueden ser objeto de calificación como faltas leves, graves, o muy graves, determina que la cuestión se haga más llamativa si se aprecia la caracterización en algún convenio colectivo de la figura de la falta menos grave, figura en abierta oposición a lo que como se ha dicho establece el ordenamiento general<sup>18</sup>. Estimaciones las anteriores que bajo coordena-

---

disciplinario, las partes acuerdan incorporar al presente Convenio el texto que sobre dicha materia recoge el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos firmado en abril de 1997 por las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales con representatividad acreditada, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 1998, y que en aras a la brevedad se da por íntegramente reproducido el texto de dicho Acuerdo sobre régimen disciplinario que aparece en los artículos 17, 18 y 19 de dicho Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, con la única salvedad consistente en que: «La Empresa notificará por escrito a los Representantes Legales de los Trabajadores toda propuesta de sanción menos grave, grave o muy grave.

<sup>15</sup> Tal es el caso de la blasfemia habitual que viene recogida como falta en diversos convenios colectivos vigentes como es el caso del I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007); Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE de 26/02/2007); VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A.); (BOE de 23/02/2007); Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Sprinter. (BOE de 17/10/2006); Convenio colectivo de Hierros Ibáñez, S. A. (BOE de 17/02/2006); Convenio colectivo de la empresa Mercadona, S. A. (BOE de 16/02/2006).

<sup>16</sup> Véase como ejemplo la confusa interacción que expresa el Convenio colectivo de Europistas, Concesionaria Española, S. A. (BOE 251 de 20/10/2006) al indicar en su artículo que además de por causa de comisión de faltas calificadas como muy graves, y cuya relación ha quedado expuesta, la empresa podrá resolver la relación contractual con cualquiera de sus trabajadores adscritos a su servicio, en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias establecidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>17</sup> Véase MONEREO, J. L. (Director del Estudio): *La negociación colectiva en el sector energético (Actualización 2005)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2006.

<sup>18</sup> Véase XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias. (BOE 239 de 6/10/2005) o el Convenio colectivo de Europistas, Concesionaria Española, S. A.

das distintas pero bajo principios idénticos a los expresados puede hacerse respecto a los dos bloques que sustancialmente acompañan a catálogo de faltas: El régimen de sanciones y el procedimiento disciplinario.

## 2. LA LEY 11/1994 Y LA COBERTURA DE VACÍOS

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establecía la pretensión, como indicaba su exposición de motivos, hacer de la negociación colectiva, un instrumento fundamental para la deseable adap-

---

(BOE 251 de 20/10/2006), cuyo artículo XXXV dispone que toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de su importancia, trascendencia o malicia, en leve, menos grave, grave y muy grave, indicando que para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de faltas menos graves, graves o muy graves, incluida el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

En tal contexto se considerarán faltas leves o menos graves, según las circunstancias que concurran en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la empresa, las siguientes: La no comunicación, con la antelación debida, de las faltas al trabajo o retrasos en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo; de una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes; faltar un día al mes, sin justificar; falta de aseo y limpieza personal; entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada; no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como éstos se produzcan; entregarse a la lectura en las horas de trabajo; falta de atención y diligencia con el usuario; no avisar al jefe inmediato de los defectos y anomalías del material o de la necesidad de éste para proseguir el trabajo. si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia, se considerará como falta grave; el deterioro o desperfectos ocasionados por negligencia o mala fe de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios; pequeños descuidos en la conservación o negligencia en el trato de herramientas, máquinas y materiales, locales y documentos; las faltas leves de consideración a los compañeros y superiores; ineficacia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones o misiones encomendadas; no avisar a quien corresponda de cualquier accidente por leve que sea, ocurrido en el curso del trabajo, que si implicare perjuicio notorio para la empresa o el usuario, podrá ser considerado como falta grave.

En cuanto a las sanciones, para las faltas leves se podrán sancionar con: Amonestación verbal; Amonestación escrita. Las faltas menos graves podrán sancionar con: Traslado de destino, que no suponga cambio de residencia y suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Respecto a la prescripción, las faltas leves y menos graves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

tabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas, y por ello, promover que espacios reservados a la regulación estatal pasaran al terreno de la negociación colectiva. Se pretendía un retroceso del intervencionismo normativo, acompañado de un repliegue legislativo, con la reducción de límites legales a la libre voluntad de las partes. Medidas todas ellas que se sumarán al proceso de pérdida de vigencia de las normas sectoriales nacidas en el periodo franquista.

Se otorga de tal forma una nueva dimensión a la contratación colectiva, mediante la modificación de la relación entre ley y convenio colectivo, haciendo disponibles colectivamente materias antes imperativas, al tiempo que la complementariedad y mejorabilidad por convenio pretende dinamizarse, para junto a lo anterior reforzar la articulación entre los diversos planos en que se sustancia la contratación colectiva. Asimismo la reforma revitalizará la figura de los acuerdos de empresa, lo que significará dinamizar los procesos negociadores en la empresa y acomodar a su realidad los pactos, haciendo posible en defecto de los mismos individualizar a través del contrato determinados aspectos de la relación laboral<sup>19</sup>.

La reforma, como es sabido, de la mano de la Ley 11/1994, en lo que afectaba a la negociación colectiva, alteró la configuración tradicional que hasta aquél momento tenía la contratación colectiva, modificando su bloque normativo fundamental en los artículos 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, y 91.

Junto a todo lo anterior, y como cuestión trascendente la Ley 11/1994, alteró el Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que las Ordenanzas de Trabajo en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de la Ley del Estatuto se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994. No obstante se autorizaba al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas corres-

---

<sup>19</sup> Por todos, véase VALDÉS DAL-RE, F.: *Dirigismo y autonomía colectiva en los procesos de reforma de la estructura contractual. En Las reformas laborales*, coordinado por ABDÓN PEDRADAS MORENO. Lex Nova, Valladolid 1999, págs. 141 y ss. Sobre la presente cuestión y relacionada con el régimen disciplinario, véase MURCIA CLAVERÍA, A.: «El régimen disciplinario en el acuerdo sobre cobertura de vacíos», en *La reforma pactada de la legislación laboral y de Seguridad Social*, coordinado por FERNANDO VALDÉS DAL-RE, Madrid. 1997, págs. 381-408.

pondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto legalmente. Tal derogación se llevaría a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valoraría si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existía negociación colectiva que proporcionara una regulación suficiente sobre las materias en las que el Estatuto de los Trabajadores se remite a la negociación colectiva. Añadiéndose que si la Comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la Comisión podrá convocarlas para negociar un Convenio Colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura, y considerando que para el caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la Comisión podría acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

El dilatado proceso de derogación y sustitución de las Ordenanzas Laborales, vino precedido de medidas que trataron de dinamizarlo y ordenarlo como fue el caso del Acuerdo Interconfederal de 7 de octubre de 1994 en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, cuyo fin fue clarificar los problemas existentes, y favorecer el proceso de pérdida de vigencia o derogación de Ordenanzas, en relación con la sustitución o no por convenios colectivos<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Como ejemplo de convenios en que se recogía expresamente la derogación de la Ordenanza Laboral cabe citar a título de ejemplo los siguientes:

Convenio Colectivo interprovincial de Garajes (Empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos). (BOE 11-III-98). El artículo 2 indicaba: El convenio se suscribe al amparo del art.83.1 y 2 del E.T, en conexión con su D.T VI, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial. A tal efecto, y en el ámbito al que el presente convenio afecta, sustituye en su integridad a la Ordenanza Laboral para las empresas de Transportes por Carretera y a cualquier acuerdo, pacto o convenio de cualquier rango normativo que para el mismo ámbito hubiera sido acordado para prorrogar la vigencia de aquélla.

Convenio Colectivo interprovincial de Cemento. (BOE 22-XII-98). Su Título Preliminar precisaba que el Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el sector cementos se configura como derecho supletorio de los convenios colectivos vigentes a la fecha del mismo en las empresas del sector, y por tanto no afectando a dichos convenios colectivos, siendo sustitutivo de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, sirviendo de referencia para las nuevas y futuras negociaciones colectivas que se realicen.

Convenio Colectivo interprovincial de Agentes y corredores empresarios de seguros. (BOE 16-III-99). La Disposición derogatoria decía: Con la entrada en vigor del convenio pierde plenamente su vigencia la anterior normativa laboral de carácter sectorial-Ordenanza Laboral de 1970 y disposiciones complementarias y

Con posterioridad, en 1997, se suscribió el Acuerdo sobre la Estabilidad en el Empleo, Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos<sup>21</sup>, y una Resolución de la Dirección General de Trabajo de

---

de desarrollo, así como todos los anteriores convenios colectivos sectoriales que hasta ahora hubieran sido de aplicación a las empresas y trabajadores del art.1. Los Reglamentos de Régimen Interior dictados al amparo de la anterior normativa o conexos a la misma pierden también su vigencia.

<sup>21</sup> En la determinación del régimen disciplinario se configuraban los principios de ordenación, indicando que las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios. Asimismo se precisaba que las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece, añadiendo que toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave y requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador, habiéndose de notificarse las sanciones por faltas muy graves a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

En cuanto a la graduación de las faltas, se considerarán como faltas leves: la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos; la inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes; la no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación; el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave; la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa; los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo; la embriaguez no habitual en el trabajo.

Respecto a las faltas graves se tipificaba: la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos; la inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes; el entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social; la simulación de enfermedad o accidente; la suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo; la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves; la falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa; la realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral; el quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa; la embriaguez habitual en el trabajo; la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar

13 de mayo de 1997 (BOE 9-6-1997), procedió a la inscripción en el registro, y publicación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos que entró en vigor el 1 de enero de 1998, con la función de cubrir los vacíos normativos que se habían producido tras la derogación de las Ordenanzas Laborales, en aquellos sectores y subsectores productivos con déficit negocial, y que se contemplan en el Anexo I del propio Acuerdo<sup>22</sup>.

---

al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa; la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas; la disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida; las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad; la reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Como faltas muy graves se consideran: la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida; la inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa; la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena; el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo; la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa; la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado; la inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga; el abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando; el acoso sexual; la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida; las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo; la reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

En cuanto a las sanciones, se establecía que las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas son las siguientes por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario. Respecto a las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, éstas quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

<sup>22</sup> Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios Profesionales de los mismos; Embarcaciones de tráfico interior de puertos (Empleados de prácticos); Empleados de fincas urbanas; Espectáculos públicos y deportes (Deportes); Establecimientos sanitarios de hospitalización; Frutos secos; Industrias de

Las secuencias enumeradas sintetizan los principales episodios acaecidos hasta llegar al momento actual en que la cuestión de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo queda para la historia de la disciplina laboral.

Sin embargo cabe indicar que fueron diversas las formas de adaptación, una fue considerar que lo no incluido en el convenio colectivo y sí en la Ordenanza, pasaba a formar parte íntegra del mismo, aunque la Ordenanza fuera derogada, y en tanto no fuese negociado un acuerdo de ámbito nacional que lo sustituyera tal fue el caso a título de ejemplo del convenio colectivo del Transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 11-II-00), Sector Agropecuario de Castellón (BOP 17-II-00), Garajes de Teruel (BOP 11-IV-00). En otros casos se suscribió un Acuerdo marco con la pretensión de dar cobertura al vacío producido por la derogación de la ordenanza laboral, caso del Convenio Interprovincial del Cemento (BOE 22-XII-98), y del convenio Interprovincial de Bebidas Refrescantes (BOE 11-XI-99).

Se consideró otras veces el carácter supletorio del acuerdo marco, en lo no previsto en el convenio colectivo, y como ejemplo puede citarse el convenio colectivo de Exhibición cinematográfica de Burgos (BOP 18-I-99), y el convenio colectivo de Exhibición cinematográfica de Baleares (BOCAIB10-VIII-99).

Se otorgó carácter supletorio del acuerdo de cobertura de vacíos, caso del convenio colectivo de Frutos secos de Tarragona (DOGC 22-III-99), o del convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Castellón (BOP 12-VIII-99) que establecía en la materia que nos ocupa relativa al régimen disciplinario, ante la derogación de la Ordenanza del sector, que las partes acordaban acogerse para que sea de aplicación desde la entrada en vigor del convenio, al capítulo IV (arts.17-19) del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO., al

---

producción, transporte y distribución de gas (excepto gas natural); Oficinas y despachos, excepto: Gestorías administrativas, empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, empresas consultoras de planificación, agencias de viaje y entidades de financiación y arrendamiento financiero: Leasing y factoring; Industria de pesca de cerco y otras artes; Pesca en buques arrastreros al fresco; Pesca marítima en buques congeladores (excepto congeladores de marisco); Piel (marroquinería, recolección piel, peletería, guantes, ante, napa y doble faz); Industria pimentonera; Pompas fúnebres; Prensa (excepto no diaria); Profesionales de la música; Prótesis dental; Empresas de radiocomunicación; Radiodifusión; Profesionales de teatro, circo, variedades y folklore (variedades y folklore) y (teatro, excepto Madrid y Barcelona); Industrias de tintorería y limpieza; Transporte por carretera (garajes); Teléfonos (empresas de contratas y locutorios telefónicos).

igual que el convenio colectivo de Pompas Fúnebres de Asturias (BOP A. 25-XI-99), cuyo artículo 28 señalaba que se considerarían faltas en el código ético de conducta de los empleados de las empresas encuadradas en el convenio, las que figuran en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

Existieron no obstante convenios colectivos que se remitían a las Ordenanzas Laborales, como en el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Almería (BOP 11-XII-98), o en el convenio colectivo de Exhibición cinematográfica. de Albacete (BOP 17-III-99), cuyo artículo 27 decía en cuanto al régimen disciplinario, que se estará a lo dispuesto en el capítulo VII de la Reglamentación Nacional para las Empresas de Espectáculos y Deportes de O.M 29-4-1950; o el convenio colectivo de Transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 28-I-00), en cuyo artículo 38 establecía que el capítulo de faltas y sanciones estará en vigor hasta que se suscriba el acuerdo marco nacional, u otra norma legal de igual o superior rango, que pueda sustituir al presente capítulo de faltas y sanciones. También se consideró a la Ordenanza Laboral como supletoria del convenio, como ejemplo, el convenio colectivo de Sector Agropecuario de Zaragoza (BOP 28-VIII-98), o el convenio colectivo de Gases licuados de petróleo (Agencias distribuidoras) de Valencia (BOP 28-IX-98), y el convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de La Rioja (BOLR 23-XI-99), llegando la situación hasta el presente, como es el caso del convenio colectivo de Remolcadores Nosa Terra, S. A. (BOE 139 de 12/6/2006), que como en el anterior convenio de «Naviera Ría de Arosa, S. A.» (BOE 203 de 23/8/2004), establece en su Disposición adicional que en todo lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto al texto refundido de normas sustitutorias de la Ordenanza del Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos.

Asimismo se dieron ejemplos de convenios en que se recogía expresamente la derogación de la Ordenanza Laboral, y cabe citar a título de ejemplo los siguientes: convenio colectivo interprovincial de Garajes (Empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos) (BOE 11-III-98), convenio colectivo interprovincial de Cemento (BOE 22-XII-98), y convenio colectivo interprovincial de Agentes y corredores empresarios de seguros (BOE 16-III-99).

Cabe apreciar igualmente que a través de la forma de convenios colectivos de ámbito interprovincial, o extensiones de convenios preexistentes, a partir de 1998 se vino a sustituir la aplicación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos para los sectores que constituyen sus respectivos ámbitos, ayudando así a alcanzar el objetivo de

dicho acuerdo, tal fue el caso en los primeros años del Acuerdo para el Sector del Cemento (BOE 22-XII-98); Exhibición Cinematográfica (BOE 26-I-99); Agentes y Corredores empresarios de seguros (BOE 16-III-99); Garajes (BOE 8-V-99); Adhesión al Convenio interprovincial para empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (BOE 11-III-98); Prensa diaria y Agencias Informativas (BOE 10-VI-99); Extensión del Convenio Interprovincial para el «Norte de Castilla» a dicho sector; Mediación de Seguros Privados (BOE 1-X-99); Publicidad (BOE 2-XII-98); Establecimientos financieros de crédito (BOE 22-VII-99); Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 18-X-99); Bebidas Refrescantes (BOE 1-XII-99).

Existen situaciones que evidencian, no obstante la actualidad de la cuestión tratada, tal es el caso del Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE 220 de 14/9/2005), cuyo origen está en lo suscrito en mayo de 2005 por las asociaciones empresariales ASPEL y AFELIN y los sindicatos CC.OO. y UGT. Un Acuerdo Marco Sectorial que sustituye a la derogada Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales al objeto de cubrir cualquier vacío que pudiera existir como consecuencia de su derogación, teniendo, por consiguiente, carácter de mínimo y subsidiario, y estableciendo que los convenios colectivos de ámbito inferior seguirán rigiendo, salvo en aquellas materias que los mismos no contemplen, siendo en este caso de aplicación directa el Acuerdo por materias. El Acuerdo Marco regula tres grupos de bloques de materias en los plazos y procedimientos que se establecen para cada uno de ellos. En un primer grupo se establece el bloque de materias en los que las partes han alcanzado un acuerdo definitivo, y que no son objeto de negociación durante la vigencia del acuerdo, como es el caso, de normas de configuración, subrogación y régimen disciplinario.

En el mismo sentido merece atención el convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarril Metropolitana de Barcelona, S. A., para los años 2004-2007 (DOGC 4363-14/04/2005), cuyo artículo 7, relativo al derecho supletorio, indica que las condiciones organizativas, económicas y de cualquier otro tipo establecidas en el Convenio, sustituyen a las vigentes hasta ahora en las materias pactadas. En lo no previsto en el mismo se estará a lo que se acordó por la Empresa y los trabajadores en anteriores Convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, sin perjuicio de que mantengan su respectiva naturaleza jurídica (Laudo de 1979, arbitraje de 1981, Reglamentación de Trabajo y reglamento de régimen interior), en

la medida que continúan vigentes y, en su defecto, a la normativa general y sectorial que resulte aplicable a la empresa.

El especial significado que pretende atribuirse a las actuaciones ofrecidas han de entenderse relacionadas con la influencia que las mismas han tenido con relación a la ordenación del régimen disciplinario en el contenido de los convenios colectivos.

Como se ha adelantado el proceso de sustitución ha sido extremadamente dilatado, teniendo ello una particular incidencia en la determinación de la aplicabilidad de las reglas propias a cada unidad productiva, y entre ellas lo que afecta al régimen de la disciplina en el trabajo, siendo buena prueba del proceso los siguientes ejemplos:

a) Resolución de 28 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del laudo arbitral de fecha 11 de marzo de 1996, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y código de conducta en el sector minería del carbón (BOE 99 de 24/4/1996)<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Su capítulo IV relativo al Código de conducta se inicia determinando los principios de ordenación del régimen sancionador estableciendo que las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables de los trabajadores, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con una graduación que atendiendo su importancia, trascendencia e intención, se calificarán en leve, grave o muy grave. A continuación se califica como faltas leves las siguientes: De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días naturales; faltar al trabajo uno o dos días en un período de treinta sin causa justificada. Cuando tuviera que relevar a un compañero, y el infractor conociera con antelación esta circunstancia se considerará falta grave; la no notificación dentro del plazo de las primeras 48 horas las ausencias justificadas al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado; el abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de carácter importante a la Empresa o a los compañeros de trabajo, derivado de la interrupción del proceso productivo de otros trabajadores, o fuera causa de accidente grave. En todo caso se estará a la trascendencia de los efectos producidos; los pequeños descuidos en la conservación del material; la no comunicación con la puntualidad debida de los cambios experimentados en las situaciones familiares que puedan afectar a la Seguridad Social; la no atención al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas; la falta de comunicación a la Empresa de los cambios de residencia o domicilio; discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

En cuanto a las faltas graves: Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales; faltar tres días no consecutivos al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero y el infractor conociera con antelación esta circunstancia, o cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración

b) Resolución de 6 de mayo de 1996, de la dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del contenido del laudo arbitral de fecha 27 de marzo de 1996 en el conflicto derivado del proceso de sustitución nego-

---

a la empresa; la falsedad u omisión maliciosa de los cambios experimentados en las situaciones familiares que puedan afectar a la Seguridad Social o a la empresa; entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo; la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o para los compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave y si la desobediencia afectara a la utilización de prendas de seguridad o a la ejecución de los métodos de trabajo adecuados, tendrá carácter de falta muy grave; la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo; la imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave; la ejecución, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa; la disminución esporádica y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo; originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo; la reiteración o reincidencia en falta leve que hubiera sido sancionada con amonestación escrita, excluida la puntualidad, dentro de un período de treinta días naturales.

Se consideran faltas muy graves: Más de doce faltas de puntualidad en un período de tres meses consecutivos o de veinte faltas cometidas en el período de doce meses; la falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en treinta días naturales; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar; hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa. la condena por delito de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia; la simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena; la simulación de la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él; la embriaguez, durante el trabajo, o presentarse en dicho estado en las oficinas, botiquines, dispensarios y hospitales de la empresa; presentarse a trabajar o permanecer en el puesto de trabajo estando afectado por la utilización o consumo de estupefacientes, que disminuyan la capacidad psíquica o física o afecten negativamente a la capacidad funcional; la violación del secreto de la correspondencia de la Empresa, la revelación a terceros de datos o secretos profesionales o la difusión maliciosa de noticias o informaciones falsas; la realización de actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles o que constituyen competencia ilícita o desleal con la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefes o a sus familiares siempre que sean causa o guarden relación con el ámbito laboral, así como a los compañeros y subordinados; causar accidentes graves o averías importantes por negligencia o imprudencia inexcusable; el aban-

ciada de la derogada Ordenanza de Trabajo para la industria cervecera de 23 de julio de 1991 (BOE 128 de 27/5/1996)<sup>24</sup>.

c) Resolución de 4 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del laudo arbitral de fecha 30 de junio de 1998, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y

---

dono del trabajo en puestos de responsabilidad; la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor; las agresiones a compañeros de trabajo, cuando se efectúen en las dependencias de la empresa; el abandono colectivo de trabajo y la disminución voluntaria colectiva del rendimiento del mismo; la introducción en las minas calificadas como grisúas de cerillas, mecheros, eslabones u otros utensilios propios para producir chispas o llama u otros efectos de fumar; el fumar dentro de las mismas o el intentar producir fuego por cualquier procedimiento será siempre causa de despido; la ocupación sin la autorización precisa de viviendas o terrenos de la Empresa. La cesión no autorizada de una vivienda concedida por la Empresa al trabajador en razón de su contrato de trabajo, realizada a favor de otro compañero o de persona ajena, será considerada siempre como falta muy grave. Igual consideración tendrá la ejecución de obras o realización de actividades dentro de la vivienda concedida por la Empresa, que menoscaben la integridad del edificio o atenten a las normas elementales de convivencia; la reiteración y la reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

En el apartado de las sanciones se indica que las máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán por faltas leves: Amonestación verbal o escrita; por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta doce días; por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días; inhabilitación por un período no superior a 18 meses para ascender de categoría y despido disciplinario.

En toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo de la comunicación, y en la comunicación por escrito y caso de tratarse de faltas graves o muy graves, se hará saber al trabajador el derecho que le asiste para recurrir contra la sanción ante el Juzgado de lo Social. Para el caso de trabajadores afiliados a Organizaciones Sindicales, o cuando se trate de representantes legales de los trabajadores, las empresas cumplirán los trámites formales exigidos por la legislación vigente. Con relación a la prescripción se indicaba que las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

<sup>24</sup> En el laudo se establecen los principios de ordenación del régimen disciplinario señalando que el mismo persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios, manteniendo la formulación tradicional que ya había causado estado en otros laudos salvo pequeñas variaciones. En cuanto a las sanciones, por falta leve se tipificaba: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Distribución de Agua de 27 de enero de 1972 (BOE 231 de 26/9/1998)<sup>25</sup>.

d) Resolución de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de laudo arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera (BOE 48 de 24/2/2001)<sup>26</sup>.

e) Resolución de 29 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral de fecha 18 de octubre de

---

<sup>25</sup> En el régimen de sanciones y procedimiento sancionador se indicaba que todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador y en los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles, precisando que en cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

<sup>26</sup> Se indicaba que la graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto.

En cuanto a las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa, considerando que las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Se precisaba que cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese, y que una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Se subrayaba que la dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

2001, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica (BOE 302 de 18/12/2001)<sup>27</sup>.

f) Resolución de 27 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de fecha 30 de mayo de 2002, en el proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques bacaladeros (BOE 169 de 16/7/2002)<sup>28</sup>.

g) Resolución de 8 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Laudo Arbitral de fecha 27 de noviembre de 2001, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores (BOE 19 de 22/1/2002)<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Como en otros laudos se indica que las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

En cuanto a las demás cuestiones se sigue el planteamiento disciplinario tradicional con las peculiaridades propias del ámbito de aplicación. En materia de reincidencia se precisa que la reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral y la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad sólo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

<sup>28</sup> En el presente caso se consideraban, entre otras, faltas graves la adicción a drogas, cualquiera de ellas, no estando de servicio o ausentarse del buque, no hallándose de servicio, sin permiso del jefe correspondiente. En cuanto a las sanciones por faltas graves, se contemplaba el trasbordo de buque. Interesa subrayar que el plazo para iniciar el cómputo de la prescripción comenzará el día siguiente de la entrada del buque en el puerto base o, en su caso, desde la llegada del tripulante al lugar de firma del contrato.

<sup>29</sup> Entre las especialidades más reseñables está el que impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar, a juicio de la empresa, hasta la llegada a puerto. En cuanto a las faltas graves, se considerará la repetición de faltas leves en el período de una marea, aunque sean de distinta naturaleza. En cuanto a las faltas muy graves, cualquier acto contrario a la legislación nacional o extranjera que suponga perjuicio para el resto de la tripulación o para el armador del buque o la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de una marea.

En cuanto a la prescripción, se fijaba que la comisión de faltas, sea cual sea la graduación de las mismas, deberá de ser comunicada al tripulante en el plazo máximo de quince días desde la llegada del buque a puerto base o, en su caso, desde la llegada del tripulante al lugar de firma del contrato. Transcurrido este

h) Resolución de 29 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del laudo arbitral para el sector de Marina Mercante, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969, para dicho sector (BOE 18 de 21/1/2005)<sup>30</sup>.

i) Resolución de 19 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto refundido que recoge las normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para el período 2007-2011 (BOE 81 de 4/4/2007)<sup>31</sup>.

---

plazo, la posibilidad de comunicar la falta y la subsiguiente de sancionar, quedarán prescritas.

<sup>30</sup> El Laudo señalaba que internamente dentro de cada relación de sanciones correspondiente a cada uno de los niveles de faltas, no se seguirá orden de prelación alguno, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que según la calificación de la falta se señalan.

Respecto al procedimiento sancionador cabe decir que las faltas que sean merecedoras de sanción serán impuestas por el Capitán o la dirección de la empresa, habiéndose de comunicar cuando la imponga el Capitán a la dirección de la empresa. Además, se deberá notificar por escrito en todo caso al delegado de buque o representantes del personal, junto con una sucinta explicación de los hechos que han motivado la sanción. No obstante, la comunicación a la representación de los trabajadores se omitirá en aquellos casos en los que de forma expresa y por escrito así lo solicite el trabajador afectado. En caso de no existir a bordo delegado de buque, la comunicación se realizará directamente al Comité de Empresa.

Las sanciones, se decía, consistentes en el despido o en la suspensión de empleo y sueldo, salvo que la continuidad en la actividad profesional afecte objetivamente a la convivencia a bordo, serán efectivas sólo desde el momento en que el trabajador sea desembarcado en puerto español. En todo caso, los gastos necesarios para la llegada hasta su domicilio correrán de cuenta de la empresa, que deberá adelantarlos. En los casos en que el buque no tenga previsto tocar puerto español en al menos el plazo de un mes, la sanción sólo será efectiva desde el día siguiente al de la fecha de su llegada a territorio español, incumbiendo igualmente a la empresa la obligación de adelantar los gastos necesarios para la llegada del trabajador a su domicilio.

<sup>31</sup> Su artículo primero, relativo al ámbito funcional establece: El presente Acuerdo, en cuanto a la regulación de la Estructura Salarial, Clasificación Profesional, Promoción Profesional y Faltas y Sanciones (Régimen Disciplinario) será de aplicación a todas las empresas cuya actividad consista en el remolque portuario, tanto interior como exterior de los puertos, de altura, actividades off shore, de asistencia y salvamento, y cuantas actividades sean consecuentes a dicho fin, siempre y cuando, las empresas de que se trata no tengan reguladas por Convenio Colectivo, Acuerdo o Pacto las materias sobre las que se trata, y que son objeto de regulación sobre las que versa el Acuerdo.

Se consideraba, entre otras, como faltas muy graves, el contrabando de mercancías, productos intervenidos o tráfico de drogas o estupefacientes durante el

Pero si los datos ofrecidos son significativos, el Acuerdo de Cobertura de Vacíos forma parte aún del contenido de algunos convenios colectivos como es el caso del convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de Murcia, cuya Disposición adicional segunda establece que en materia de régimen disciplinario las partes acuerdan mantener en vigor el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT Y CC.OO. El citado convenio publicado en el año 2004, repite lo indicado ya en su antecedente convencional del año 2000, no existiendo hasta el presente más innovaciones normativas que las revisiones salariales<sup>32</sup>.

### 3. PODER DISCIPLINARIO Y RELACIONES ESPECIALES

El espacio normativo que acotan las relaciones laborales especiales cuenta, en lo que se refiere al tratamiento del régimen disciplinario, con peculiaridades propias que igualmente pueden ser objeto de atención por parte de la negociación colectiva.

De entre todas ellas las que se caracterizan por un más elevado grado de especialidad frente al régimen común en la materia que nos ocupa merece especial mención, lo que afecta a lo establecido en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, y donde como se indica a continuación queda reclamada la actuación del convenio colectivo. En el capítulo VIII referido al régimen disciplinario, su artículo 24 relativo a la responsabilidad disciplinaria de los abogados, se indica que los abogados están sometidos a responsabilidad disciplinaria en la ejecución del contrato de trabajo que tengan concertado con los despachos, y ello con independencia de que pueda exigírseles otro tipo de responsabilidades. Por ello los

---

tiempo de trabajo o con los medios del mismo, cuando lleguen a constituir delito por la legislación vigente sobre la materia. Igualmente, eran calificadas como falta muy grave, sancionables únicamente con el despido, entre otras la comisión de cualquier infracción penal cometida fuera o dentro del buque que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor o el contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos.

<sup>32</sup> Revisión salarial (BORM número 48-lunes, 27 de febrero de 2006); Revisión salarial (BORM número 39-jueves, 17 de febrero de 2005); Convenio colectivo (BORM número 164-sábado, 17 de julio de 2004); Revisión salarial (BORM número 49-sábado, 28 de febrero de 2004); Revisión salarial (BORM número 46-25 de febrero de 2003); Revisión salarial (BORM número 53-lunes, 4 de marzo de 2002); Revisión salarial (BORM de 17 de febrero de 2001); Revisión salarial (BORM de 28 de febrero de 2000); Convenio colectivo (BORM de 1 de febrero 2000).

abogados incurrirán en responsabilidad disciplinaria laboral en los supuestos previstos en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en caso de incumplimiento de las obligaciones que hubieran asumido en el contrato de trabajo.

En base a tales presupuestos se consideran incluidas entre las infracciones laborales los comportamientos o conductas de los abogados que entrañen el incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad, la negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho, la negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado, o girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.

Corresponderá a los titulares de los despachos, de conformidad con lo previsto en la norma básica reguladora y en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo, exigir la responsabilidad disciplinaria laboral en que puedan incurrir los abogados, de manera que los titulares de los despachos sancionarán los incumplimientos de las obligaciones laborales de los abogados atendiendo a la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el convenio, siguiendo un procedimiento en que la sanción de las faltas requerirá la comunicación escrita al abogado en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan y antes de adoptar la decisión sancionadora, deberá darse el trámite de audiencia al abogado, siendo en todo caso, la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por el titular del despacho serán recurribles ante la jurisdicción social.

El Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, también precisa del convenio colectivo para la correcta ordenación de su régimen sancionador. Recoge en su artículo 11 la figura de la extinción del contrato, reconociéndose la figura del despido disciplinario, precisando que en el supuesto de extinción por despido disciplinario, si éste fuera declarado improcedente por sentencia firme, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización. Si optara por la readmisión, dependiendo del tiempo transcurrido desde que fue despedido y la ejecución de la sentencia, se procederá en la forma prevista en el artículo 9.2 respecto a la incorporación tras la suspensión del contrato.

Con mayor particularidad el Capítulo III del citado Decreto ordena el régimen disciplinario, precisando que el personal en for-

mación por el sistema de residencia incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa, tales faltas podrán ser leves, graves o muy graves, y dadas las características especiales de esta relación laboral, la tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72.2, 3, 4 y 5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre<sup>33</sup>, salvo

---

<sup>33</sup> El artículo 72.2, 3, 4 y 5 de la Ley 55/2003 indica que son faltas muy graves: a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al respectivo Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones; b. Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, tanto del personal como de los usuarios, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros sanitarios; c. El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios; d. El abandono del servicio; e. La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada; f. El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios; g. La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general; h. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones; i. La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad; j. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga; k. La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros sanitarios o a los ciudadanos; l. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad; la prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones; n. Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales; ñ. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma; o. La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones; p. El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje; q. La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud; r. La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones, centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios; s. La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido; t. El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio; u. La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.

que los convenios colectivos determinen otra cosa, si bien lo dispuesto será de aplicación a los residentes que ocupen plazas en unidades docentes acreditadas de centros de titularidad privada, en defecto de regulación en el convenio colectivo aplicable. Se indica asimismo que a efectos disciplinarios no se computarán como faltas de asistencia las citadas en el párrafo segundo del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al régimen de sanciones salvo que los convenios colectivos establezcan otra cosa, las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias cometidas será, por faltas leves: apercibimiento;

---

Tendrán consideración de faltas graves: a. La falta de obediencia debida a los superiores; b. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones; c. El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave; d. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios; e. El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo; f. Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable; g. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave; h. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad; i. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 20 horas al mes; j. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo; k. La falta injustificada de asistencia durante más de tres días continuados, o la acumulación de cinco faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave; l. La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud; m. La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección; n. El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido.

Tendrán consideración de faltas leves: El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo, cuando no constituya falta grave; b. La falta de asistencia injustificada cuando no constituya falta grave o muy grave; c. La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios; d. El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a los servicios de salud, Administración o usuarios; e. El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud; f. El incumplimiento de sus deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave; g. El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas graves.

Junto a lo anterior cabe señalar que las comunidades autónomas podrán, por norma con rango de Ley, establecer otras faltas además de las tipificadas.

por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses; por faltas muy graves: despido. En los casos citados la competencia para la imposición de sanciones disciplinarias corresponde al órgano competente de la institución sanitaria de la que dependa la unidad de docencia, y con carácter previo a la imposición de la sanción, el responsable de la gestión de personal del centro comunicará por escrito al residente la fecha y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga. Cuando se trate de faltas graves o muy graves dará también traslado de este escrito a la comisión de docencia, para que en el plazo de diez días, manifieste su criterio. A continuación, recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que éstas se produzcan, el órgano competente notificará por escrito al interesado la sanción, la fecha y hechos que la motivaron y su calificación o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento. En todo caso el comité de empresa será informado de las sanciones impuestas a los residentes por faltas muy graves.

El tratamiento normativo recoge de manera completa que las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el centro tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, tal prescripción se interrumpirá con las notificaciones previstas, reanudándose el cómputo pasado el período de diez días establecido para hacer alegaciones.

En el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, queda acreditada la excepcionalidad del convenio colectivo, y se indica que el contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1 del Real Decreto. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades. También el contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores; respecto a las indemnizaciones, en el supuesto de despido declarado improcedente se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de

doce mensualidades. Dejando a salvo las especialidades consignadas en los artículos anteriores esta relación laboral especial podrá extinguirse por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a lo que es propiamente el régimen de faltas y sanciones el alto directivo podrá ser sancionado en virtud de incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación especial, en los términos que se pacten en el contrato. Las faltas y correspondientes sanciones serán revisables ante el orden jurisdiccional social. Tales faltas, cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los doce meses desde su comisión, o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas.

Otro de los espacios normativos es el que delimita el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y queda abierta la presencia del convenio colectivo para la regulación del régimen disciplinario. Su artículo 17 determina que los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción laboral y mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de las faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador, sin embargo en ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva. No podrán tampoco imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista.

De especial interés es lo que indica el Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques, en él se precisa que cuando los estibadores portuarios desarrollen tareas en el ámbito de las empresas estibadoras, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por la correspondiente empresa durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito. En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la sociedad estatal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa considere que por parte de un estibador portuario se hubiera producido un incumplimiento contractual, lo pondrá en conocimiento de la sociedad estatal a cuya plantilla pertenezca dicho trabajador, a fin

de que por dicha sociedad se adopten las medidas sancionadoras correspondientes. La empresa podrá además efectuar una concreta propuesta de sanción, que tendrá carácter vinculante para la sociedad estatal<sup>34</sup>.

#### 4. EL CÓDIGO DISCIPLINARIO

Podemos considerar que un código disciplinario es un conjunto de reglas que de manera sistemática regula de manera unitaria el régimen disciplinario aplicable en la empresa al conjunto de sus trabajadores. Un código en suma que ordena conductas, imponiéndolas en negativo —lo que no se debe hacer—, un código que se

---

<sup>34</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector portuario de la provincia de Barcelona para el período 18.12.2006-31.12.2010 (DOGC 4907-19/06/2007) establece en su artículo 32 con relación al régimen disciplinario, que la potestad disciplinaria para la evaluación y corrección de las infracciones laborales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común corresponde exclusivamente a dichas empresas, aunque a fin de unificar en lo posible la política disciplinaria a aplicar, será Estibarna quien evalúe y tramite el expediente disciplinario, que vinculará a la empresa en cuanto a las sanciones a imponer.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por relación laboral común, corresponde exclusivamente a dichas empresas. En referencia a los trabajadores de relación laboral común y para mantener procedimientos homogéneos, Estibarna propondrá a las empresas estibadoras las sanciones a imponer. Si Estibarna tuviera conocimiento de que un trabajador vinculado a la empresa estibadora haya incurrido en un incumplimiento contractual, comunicará a dicha empresa una propuesta de sanción que vinculará a la empresa estibadora.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por relación laboral especial con Estibarna corresponde exclusivamente a la Sociedad Estatal, si bien, cuando una empresa estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de Estibarna puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad Estatal para que ésta adopte las medidas cautelares o disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, con comunicación al Comité de Empresa sin perjuicio de que Estibarna pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción por otras vías. La empresa estibadora en la que trabaje el personal preferente decidirá cuando se ejecutará la sanción, dentro de los 2 meses siguientes a la recepción de la comunicación por parte de Estibarna.

Su artículo 33 determina el procedimiento sancionador, de manera que las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral común o de relación laboral especial, se efectuará siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, en el que deberán indicarse los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción. Esta última, podrá quedar abierta, y pendiente de fijación hasta la celebración de la conciliación interna que se establece en este mismo artículo.

proyecta sobre el área organizativa de la empresa, y no solamente contractual, reglas en suma que tratan de preservar la organización del trabajo, su gestión idónea, y la adecuada ejecución del conjunto de responsabilidades empresariales que le impone la legislación vigente<sup>35</sup>.

Dentro de los convenios colectivos, la nomenclatura utilizada en la titulación de la parte que afecta al régimen sancionador, no encuentra una denominación unitaria, y los convenios utilizan el epígrafe de código de conducta<sup>36</sup>, régimen disciplinario o derecho disciplinario<sup>37</sup>. Sin embargo, constan otras denominaciones, y así el Convenio colectivo de Cargill España, S. A. (BOE de 02/07/2007), titula infracciones y sanciones; el IV Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España (BOE de 10/04/2007), ordenación jurídica de faltas y sanciones; el I Convenio Colectivo de

<sup>35</sup> Así deben entenderse, por ejemplo, la declaración como falta, de hechos como no comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral; el cambio de su residencia habitual; la ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto; no comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia leve en lo laboral; o la inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

<sup>36</sup> II Convenio Colectivo de Crosselling, S. A. BOE de 28/05/2007; Convenio colectivo de Arcelor Construcción España, S. L. BOE de 14/03/2007; Convenio Colectivo de Aceralia Construcción Obras, S. L. BOE de 14/03/2007; Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S. A. Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales, BOE de 26/02/2007; Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, S. L., para los centros de Madrid y Valencia, BOE de 12/12/2006; Convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, S. L. para los centros de trabajo de Madrid y Valencia, BOE de 12/12/2006; Acuerdo Estatal del Sector del Metal, BOE de 04/10/2006; Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, BOE de 18/8/2005; Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, BOE de 16/11/2007; V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, BOE de 23/06/2006; II Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo, BOE de 24/09/2002; II Convenio colectivo de Cemex España, S. A., para la actividad de fabricación de cemento, BOE de 06/09/2006; II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 06/09/2006; Convenio Colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica, S. L. BOE de 23/05/2006; IV Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, BOE de 18/04/2006; Convenio colectivo de la empresa Gas Natural Soluciones, S. L. BOE de 28/03/2006; II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento, BOE de 13/02/2006; I Convenio colectivo de la empresa Marconi Iberia, S. A. BOE de 11/02/2006; III Convenio Colectivo General de Ferralla, BOE de 27/01/2006.

<sup>37</sup> Convenio colectivo de la empresa Danone, S. A. (BOE de 06/02/2006). II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007). (BOE de 24/11/2003).

Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007), premios faltas y sanciones; el XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S. A. (BOE de 09/03/2007) régimen sancionador; el I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (BOE de 02/02/2007), deberes laborales y régimen disciplinario; el Convenio colectivo de Servicontrol, S. L. (BOE de 24/01/2007), régimen disciplinario; el IX Convenio Colectivo, de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE de 07/06/2007), faltas; el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos (BOE de 03/02/2007), faltas, sanciones y abuso de autoridad<sup>38</sup>; el Convenio colectivo para Fujitsu España Services, S. A. y Fujitsu España S. A. (BOE de 11/7/2007), derecho disciplinario; el XVII Convenio colectivo para el personal del Canal de Isabel II (BOE 184 de 2/8/2007), derecho sancionador; el II Convenio colectivo de Areva T & D Ibérica, S. A. (BOE 196 de 16/8/2007), abuso de autoridad, faltas y sanciones; el Convenio colectivo de Pescados PCS, S. L. (BOE 200 de 21/8/2007), faltas, sanciones y abusos de autoridad, el Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 202 de 23/8/2007), ordenación de faltas y sanciones; el Convenio Colectivo de Uniprex, S. A. U., para el período 2007-2009 (BOE 206 de 28/8/2007), deberes, premios y sanciones; el Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas (BOE 211 de 3/9/2007), faltas y sanciones y normas de procedimiento.

La sistemática general que puede advertirse en la experiencia de la contratación colectiva en España suele encontrar la siguiente formulación básica: 1.º listado de las faltas objeto de reproche, identificando las conductas correspondientes; 2.º Sanciones que se corresponden con las faltas previamente identificadas atendiendo a su gravedad leve, grave, o muy grave; 3.º Procedimiento sancionador que ha de llevarse a cabo estableciendo la sucesión de actos que garanticen la posición jurídica de las partes; 4.º Reglas relativas a la cancelación de las sanciones o a la prescripción de las faltas.

Junto a lo anterior deben de tomarse en consideración los supuestos de hecho que identifican las conductas sancionables como falta, precisándose que en la multiplicidad de situaciones que contemplan los convenios colectivos, obedecen los mismos a sendos incumplimientos de los deberes contractuales a que viene obligado el trabajador, desarrollando funciones declarativas y no constitutivas del poder sancionador, por ello el elenco de faltas ostenta tal valor

---

<sup>38</sup> III Convenio Colectivo de World Wide Tobacco España, S. A. (BOE 137 de 9/6/2006).

declarativo donde el convenio se hace a través de la negociación, vehículo de las prerrogativas empresariales, confirmando que el poder disciplinario deriva del contrato de trabajo. En consecuencia la tipicidad, enmarcada dentro del principio de legalidad constituye aspecto esencial en la materia, pero dentro de las coordenadas a las que se ha hecho mención. Por tal causa la existencia de convenios colectivos que permiten la remisión ordenadora del régimen disciplinario a la legislación vigente concretan y cierran en él su código disciplinario, siendo admisible la remisión al reglamento de régimen interior, e igualmente entendemos conforme a derecho la práctica convencional mediante la que se expresa el valor meramente enunciativo que no implica puedan existir otras faltas, las cuales serán clasificadas según la analogía de guarden de conformidad con lo que se dispone en el convenio<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> El IV Convenio Colectivo Estatal para los centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, establece que en materia de faltas y sanciones, se aplicará el régimen general establecido en la legislación laboral vigente. El XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, y el V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, indican que los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente. El III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia, precisa que la enumeración de las faltas que se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las direcciones de las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio. El IV Convenio Colectivo Estatal para los centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, señala que sin perjuicio de que cada empresa pueda elaborar un Reglamento de Régimen Interior, en el que se concrete la especificación de las actuaciones constitutivas de faltas, y las sanciones que pueden llevar aparejadas. El XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación, determina que los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos u omisiones, no previstas en el presente Convenio, ajustándose a la legalidad vigente. El XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias, precisa que dada la complejidad y características de esta materia, tan sólo se enumerarán algunas faltas dentro de cada uno de los grupos expresados, dejándose al Reglamento de Régimen Interior de cada empresa que, elaborado por los representantes de los trabajadores, complete esta materia de forma precisa y clara. El III convenio colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, considera que la enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía de guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos. El Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, y el Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009, consideran que la enumeración de las faltas en leves, graves o muy graves hechas es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según

Como complemento a lo anterior cabe formular un esquema básico que contemple los presupuestos o fundamentos a que obedecen las distintas faltas que se tipifican dentro de nuestra experiencia negociadora, tratamiento que la doctrina ha establecido, distinguiendo los deberes de prestación, como es el caso de la asistencia al trabajo, la puntualidad, la prestación defectuosa, la diligencia en el trabajo, o el mantenimiento de la propia capacidad productiva. Asimismo ha identificado los deberes de conducta no prestacionales, tanto respecto al empleador, los demás trabajadores, como a terceros; en cuanto a los primeros puede citarse la obediencia, la veracidad, el *ius resistendae* frente al *ius variandi*, el respeto, la honradez, el velar por los intereses patrimoniales, el deber de imparcialidad frente al propio patrimonio, o el secreto<sup>40</sup>. La ordenación indicada perfila de forma satisfactoria las causas generales a que pueden obedecer la especificación del hecho sancionable, pero cabe establecer un esquema que responda de manera descriptiva a la identificación de los supuestos que determinan la inclusión en el régimen disciplinario, y así considerar la existencia de faltas relativas a los presupuestos de la relación contractual, al compromiso adquirido en la ejecución de la actividad laboral, al modo de ejecución de la actividad laboral, a la forma de ejecución de la actividad laboral, a las condiciones en que se realiza la prestación laboral, a la conducta durante ejecución de la actividad laboral, a la reincidencia, o a la analogía entre conductas.

La aplicación de los criterios anteriores permite establecer el común denominador mayoritariamente localizable en la presente contratación colectiva<sup>41</sup>, si bien existen alteraciones en los convenios tanto desde el punto de vista cuantitativo, si el factor numérico es relevante, como es el número de faltas de asistencia o puntualidad, como desde un punto de vista cualitativo, asignando en unos casos la conducta a apartado de faltas leves o graves o viceversa.

En lo que se refiere a las faltas leves éstas puedan ordenarse en seis escenarios: Faltas relativas al compromiso adquirido en la ejecución de la actividad laboral, incluyendo hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado; el abandono del centro

---

la analogía que guarden con ellas. El VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria, mantiene que las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada dicha conducta en las que se detallan.

<sup>40</sup> Véase CREMADES, B. M.: *La sanción disciplinaria en la empresa*. Estudios de Trabajo y Previsión, Madrid, 1969, págs. 180 y siguientes.

<sup>41</sup> En los Capítulos II, III, IV, y V, podrá verificarse un tratamiento más completo de las faltas recogidas en la negociación colectiva.

o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo; o faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada. Faltas relativas a la base de la relación contractual, como la no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación; cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo; encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral. Faltas relativas al modo de ejecución de la actividad laboral, entre las que se encontraría la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas; la falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave; no comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual; permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello. Faltas relativas a la forma de ejecución de la actividad laboral, como pequeños descuidos en la conservación del material. Faltas relativas a las condiciones en que se realiza la prestación laboral, entre las que localizaríamos la falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes. Faltas relativas a la conducta durante ejecución de la actividad laboral, como las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo<sup>42</sup>; las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral; distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario;

---

<sup>42</sup> Véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de marzo de 2004. El TSJ de Cataluña calificó como improcedente el despido de un trabajador, despido que fue motivado por el envío de un correo electrónico de protesta remitido por un cliente sobre el trato dispensado por dicho empleado. Para la empresa el comportamiento del sujeto sancionado respecto a los clientes de absoluta falta de respeto y consideración, es susceptible de ser apreciado como falta muy grave de deslealtad y abuso de confianza, más aun cuando anteriormente había sido amonestado y apercibido por la reiterada práctica de tales conductas. Según el Tribunal corresponde a la entidad probar la veracidad de los hechos imputados, quedando obligada a aportar en juicio el testimonio del usuario que planteó la queja causante de la decisión extintiva.

usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Por lo que respecta a las faltas graves éstas puedan ordenarse en: Faltas relativas al compromiso adquirido en la ejecución de la actividad laboral, y así más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes; o faltar dos días al trabajo sin justificar. Faltas relativas a la base de la relación contractual, como la entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal; no comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales; realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita; el quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa; proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia; negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, trabajadora respetando al máximo la intimidad del trabajador; la ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa; encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita. Faltas relativas al modo de ejecución de la actividad laboral, incluyendo la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo; la disminución voluntaria en el rendimiento de la labor; descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros, compañeras de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones; simular la presencia de otro trabajador, trabajadora valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control. Faltas relativas a la forma de ejecución de la actividad laboral, como la imprudencia en acto de servicio sino implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros, compañeras. Faltas relativas a las condiciones en que se realiza la prestación laboral, no utilizando los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia. Faltas relativas a la conducta durante ejecución de la actividad laboral, como es intervenir en juegos durante las horas de

trabajo, sean estos de la clase que fuesen; la desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio; usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización; cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores, trabajadoras. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre. La analogía, incluyendo cualquier otra falta de carácter análogo.

Con relación a las faltas muy graves éstas puedan ordenarse en seis escenarios: Faltas relativas al compromiso adquirido en la ejecución de la actividad laboral, como la acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año; faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada; el abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad; el abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores, trabajadoras. Faltas relativas a la base de la relación contractual, el fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas; haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa; dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección; violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria; la simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, también se comprenderá toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal. Faltas relativas al modo de ejecución de la actividad laboral, la imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa. Faltas relativas a la forma de ejecución de la actividad laboral, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado; la emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal. Faltas relativas a las condiciones en que se realiza la prestación laboral, no utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia; la continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros, compañeras de trabajo; la pres-

tación del trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes y la distribución de drogas en el centro de trabajo. Faltas relativas a la conducta durante ejecución de la actividad laboral, como los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, trabajadoras, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; causar accidente grave a sus compañeros, compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores, trabajadoras o subordinados o a sus familiares; la insubordinación; la propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma; la autolesión en el trabajo; la desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores, trabajadoras; las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador, trabajadora. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción. La analogía, entendiéndose cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Como expresión más drástica en el ejercicio del poder disciplinario cabe referirse al despido disciplinario cuyas causas se prescriben el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerando incumplimientos contractuales los siguientes: Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas

que trabajan en la empresa. Como cabe apreciar en la redacción del precepto resulta prevalente la función punitiva que conlleva la trasgresión, no situándose por tanto la resolución contractual en un mero incumplimiento, aun cuando el mismo sea grave y culpable.

Por lo que se refiere a las sanciones establecidas, los convenios recogen las que se corresponden con las faltas previamente identificadas atendiendo a su gravedad leve, grave, o muy grave, al margen de recoger en algún caso la menos grave<sup>43</sup>. Las sanciones tienen una pluralidad de funciones, que pueden ir desde la advertencia, a la de proyectar una lesión económica, o sobre el puesto de trabajo personal que se ostenta, cuando en ocasiones la modificación contractual forzosa. En los convenios colectivos negociados en España suelen establecer un elenco de sanciones por faltas leves, graves y muy graves que podrían sintetizarse en las siguientes: Por faltas leves, la amonestación escrita o verbal, y la suspensión variable temporalmente de empleo y sueldo; en cuanto a las graves, las más habituales son la suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días, suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes, postergación para el ascenso hasta un año, exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante seis meses desde el hecho producido, traslado de destino dentro de la misma localidad, o inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior. Por faltas muy graves, la suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días, suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días. Postergación para el ascenso hasta dos años, exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante un año desde el hecho producido, inhabilitación para el ascenso de categoría por un periodo de dos a cuatro años o definitiva, traslado del servicio a distinta localidad, pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional, y el despido disciplinario.

Las amonestaciones pueden inscribirse en la facultad de hacer observaciones por parte del empresario, mientras que las suspensio-

---

<sup>43</sup> Algunos convenios colectivos incorporan las faltas menos graves, por ejemplo el Convenio colectivo de trabajo del Hospital Universitario de Sant Joan de Reus, SAM, para los años 2006-2008 (DOGC 4865-19/04/2007, XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias. (BOE 239 de 6/10/2005), Convenio colectivo de Europistas, Concesionaria Española, S. A. (BOE 251 de 20/10/2006, Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autopista Terrassa-Manresa, S. A., Concesionaria de la Generalidad de Cataluña, para los años 2003-2006, (DOGC 4143-28/05/2004), y el Convenio colectivo de trabajo del Hospital Universitario de Sant Joan de Reus, SAM, para los años 2006-2008, (DOGC 4865-19/04/2007).

nes de empleo y sueldo se enmarcan en el contexto de la suspensión del contrato de trabajo a iniciativa del empleador, si bien ha de aclararse que la pérdida de antigüedad por el tiempo de la suspensión cabría apreciarla como una doble sanción incompatible con el non bis in idem. En lo que afecta a los traslados, inhabilitaciones, y postergaciones o degradaciones, son tales sanciones que pueden calificarse como excepciones de base convencional al régimen jurídico general, y cuya naturaleza sancionadora debe impedir que puedan extenderse más allá de tal función, y consecuentemente no integrar los efectos económicos conexos.

A partir de las consideraciones anteriores puede establecerse la existencia de una serie de modelos normativos. Con la determinación de los modelos normativos se trata de identificar los arquetipos o representaciones típicas del régimen sancionador, distinguiendo la existencia de una plural tipología de formas de ordenación dentro de la experiencia negociadora. La existencia de elementos diferenciados en el tratamiento dado a la disciplina laboral, a su configuración, y administración, no responde a un impulso original que trate de alejarse de las bases legales que preceptivamente delimitan las opciones de los sujetos negociadores de los convenios colectivos, sino que obedecen a una variedad de razones, entre las que cabe citar la tradición empresarial o sectorial, la evolución de los centros de interés de la cultura social, o el impulso que los negociadores tratan de otorgar a una más eficaz protección de los intereses que se juegan a la hora de disponer el ejercicio del poder disciplinario.

Bajo tales consideraciones, y atendiendo a los elementos o cuestiones que son objeto de su atención, cabe establecer la existencia de tres modelos normativos, un modelo integral, medio y básico.

El modelo integral se caracteriza por no carecer de ninguna de las partes que pueden considerarse esenciales en la ordenación del régimen sancionador, atendiendo a todos los perfiles esenciales del mismo. Así por tanto cuenta con unos principios de ordenación o criterios generales de ordenación, delimita la potestad sancionadora, contiene la tabla de faltas y sanciones, regula el procedimiento sancionador, y completa su tratamiento con reglas relativas a la prescripción y cancelación de faltas. El modelo medio, responde a las exigencias elementales de la ordenación requerida, y así cuenta con la tabla de faltas y sanciones, la regulación del procedimiento sancionador, y la determinación de las bases en que se asienta la prescripción en materia sancionadora. El modelo básico siendo formal y materialmente válido desde una perspectiva legal, sólo contiene la tabla de faltas y sanciones. Con todo ello puede afirmarse

que como adendas cada uno de los modelos puede incorporar en su regulación unas circunstancias modificativas, o una regulación de las medidas cautelares, una consideración del abuso de autoridad, una determinación de la facultad premial, o bien la indicación de la existencia de las infracciones que pueda cometer la empresa.

A partir de las consideraciones anteriores interesa precisar que los convenios colectivos en España pueden perfectamente adscribirse a uno de los modelos normativos citados, constatándose que en su mayoría contienen alguno de los elementos que se citan a continuación: Principios y criterios generales de ordenación, potestad sancionadora, circunstancias modificativas, tabla de faltas y sanciones, procedimiento sancionador, medidas cautelares, prescripción y cancelación de faltas, abuso de autoridad, premios, infracciones de la empresa.

Los principios y criterios generales de ordenación delimitan el objetivo y fundamento que persigue el régimen disciplinario ordenado por el convenio colectivo<sup>44</sup>, mientras que la potestad sancionadora asigna la titularidad del poder disciplinario<sup>45</sup>. En el desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, en ocasiones se realiza por

---

<sup>44</sup> En tal sentido el Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE 12 de marzo de 2003), cuando establece que las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios; igualmente el VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007), estableciendo que el régimen disciplinario persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y de la empresa.

<sup>45</sup> El Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 157 de 2/7/2007), indica que la potestad de sancionar corresponde al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de acuerdo a la legislación vigente y a lo pactado en el presente convenio, sin incurrir en discriminaciones, para ello, antes de imponer sanciones por falta grave o muy grave, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador/a con la presencia de representantes sindicales, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpaado y de que se admitan cuantas pruebas ponga en su descargo. También el XVII Convenio Colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S. A. y su personal de tierra. (BOE 197 de 17/8/2007), precisando que la dirección de la empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores de Tierra través del director y/o subdirector de personal, cualquiera que sea su grado y gravedad, considerándose que en la imposición de sanciones de carácter leve también tendrán competencia los Delegados de Aeropuerto/Comercial y Unidad de Personal de ellos dependientes.

el convenio colectivo un tratamiento más desarrollado, indicándose que se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado, considerando que la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad<sup>46</sup>, o indicando que se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia, considerándose que en la enumeración de las faltas que se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el Convenio<sup>47</sup>, llegándose a hablar de la imprudencia, simple intención y malicia, la ligereza o ingenuidad y advertencia plena, la educación, formación, competencia, y docilidad, el escándalo y reserva, el estado anímico y fisiológico<sup>48</sup>. Se trata por tanto de delimitar las circunstancias modificativas de la conducta del trabajador<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> Convenio colectivo de la Comisión Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras 2006-2009 (BOCM 270-13/11/2006).

<sup>47</sup> Convenio colectivo de trabajo de Planificación y Control Logístico, S. A. U. (DOE Ext 1-25/04/2007).

<sup>48</sup> Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima (BOE 91-17/04/2006).

<sup>49</sup> Así el II Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE de 13/09/2006), cuando indica que serán circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado, como eximentes, el caso fortuito, la fuerza mayor, y la legítima defensa. Como atenuantes, el arrepentimiento espontáneo, y el haber precedido inmediatamente a la comisión de la falta provocación suficiente. Como agravantes, la reincidencia, que se dará cuando el autor de una falta haya sido sancionado durante esa misma temporada, por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar. Añadiendo que de no existir circunstancias atenuantes ni agravantes, se impondrá la sanción correspondiente en su grado medio. De darse únicamente atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo, y de tratarse solo de agravantes, en el máximo. Si concurriesen una y otras, se compensarán racionalmente según su número y entidad. Desde otra perspectiva el Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales (BOP Zaragoza 155-09/07/2005), que viene a considerar que en ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan prevaliéndose de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador. Igualmente Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S. A. Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales (BOE de 26/02/2007). Convenio Colectivo de Aceralia Construcción Obras, S. L. (BOE de 14/03/2007). Convenio colectivo de Arcelor Construcción España, S. L. (BOE de 14/03/2007). El convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (BOE de 13/06/2007). El convenio colectivo de Cargill España, S. A. (BOE de 26/04/2007). El

En cuanto a la tabla de faltas y sanciones, así como el procedimiento sancionador, constituyen en ambos casos el centro de referencia esencial de los convenios colectivos; las faltas y sanciones presentes en la generalidad de los convenios, y el procedimiento, bien sea por remisión a la ordenación legal, o por la explícita concreción y desarrollo en la contratación colectiva, es localizable en un número significativo de contratos colectivos, lo mismo que ocurre respecto a la prescripción y cancelación de faltas.

Las medidas cautelares<sup>50</sup>, el abuso de autoridad<sup>51</sup>, el otorgamiento de premios a los trabajadores<sup>52</sup>, y las infracciones de la empresa<sup>53</sup>, suelen completar en una proporción más reducida el

---

Convenio colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (DOGC 4558-25/01/2006), indica también que en la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

<sup>50</sup> En tal sentido el XXI Convenio colectivo de Banca (BOE 196 de 16/8/2007), estableciendo que la empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

<sup>51</sup> II Convenio colectivo de Areva T & D Ibérica, S. A. (BOE 196 de 16/8/2007), y el Convenio colectivo de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S. A. (BOE 202 de 23/8/2007), consideran abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, y con perjuicio notorio para un inferior, y en tal caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Empresa. El Convenio colectivo de Pescados P.C.S., S. L. (BOE 200 de 21/8/2007), indica que el abuso de autoridad por parte de los jefes se considerará siempre como falta muy grave, y el que los sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

<sup>52</sup> El XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 26/02/2007), afirma que con el fin de recompensar la conducta, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo para que se supere en el cumplimiento de sus deberes, las empresas podrán otorgar a sus trabajadores premios consistentes en, primas en metálico, aumento de las vacaciones retribuidas, felicitaciones por escrito, propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas, y cancelación de notas desfavorables en el expediente. Un tratamiento de la materia en el I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007), el Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007), el XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE de 16/08/2007) y el Convenio Colectivo de la Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de 15/02/2005), entre otros.

<sup>53</sup> El V Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 157 de 2/7/2007), indica que las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en el Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral, añadiendo que el personal

tratamiento ofrecido por los convenios colectivos como cabrá apreciar en posteriores páginas.

## 5. LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SU REVISIÓN JUDICIAL.

El régimen disciplinario contenido en los convenios colectivos constituye el punto de referencia normativo mediante el cual llega a actuarse el poder disciplinario, y éste como se sabe puede ser objeto de impugnación. Como indica el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, y como dice el artículo 114 de la Ley de Procedimiento Laboral, el trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda, añadiéndose que corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. A partir de tales consideraciones normativas las múltiples sentencias dictadas han desplegado una experimentada jurisprudencia que completa el marco en que se desenvuelve el poder disciplinario, pudiéndose establecer las indicaciones que a continuación se contemplan.

Como se sabe el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores atribuye al empresario la facultad de imponer al trabajador la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones, y si el Juez coincide con la calificación efectuada por la empresa habrá de declarar que la sanción es adecuada, aspecto el indicado que queda resumido en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 27 abril 2004 (RJ 2004\3759)<sup>54</sup>.

---

contratado, a través de los delegados de personal, delegado sindical o comité de empresa, tratará, en primera instancia, de corregir la supuesta infracción apelando al titular del centro, y si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuera satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria del Convenio, la cual emitirá el correspondiente dictamen, en el plazo máximo de veinte días. Por otro lado, se precisa, cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo.

<sup>54</sup> Indica la Resolución que la doctrina ajustada a derecho se contiene en la sentada por la Sala en su sentencia de 11 de octubre de 1993 (recurso 8/3805/1992) (RJ 1993, 9065). En tal sentencia se parte de la afirmación de que el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores atribuye al empresario la facultad de imponer

Asimismo el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce una facultad genérica, con algunos límites, al empresario para sancionar al trabajador por incumplimientos laborales, correspondiendo al empresario la elección entre las sanciones que deben estar previstas, al igual que las conductas constitutivas de las faltas, en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. En tal sentido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en Vitoria (AS 1999\2608), perfiló los conceptos de tipicidad y legalidad<sup>55</sup> que caracterizan al

al trabajador la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones, encuadrando la conducta en alguno de los supuestos en aquélla y calificando la conducta como falta leve, grave o muy grave. Si el Juez coincide con la calificación efectuada por la empresa habrá de declarar que la sanción es adecuada y no cabe que se rectifique la impuesta, pues si —como se dice literalmente en la referida sentencia— «... no se mantiene dentro de tales límites y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que ha de imponerse un correctivo distinto, está realizando un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las Leyes conceden al Juez».

<sup>55</sup> Indica la sentencia que los requisitos relativos a la previa tipificación de la falta y sanción y su comunicación al trabajador por cuanto resulta claramente insuficiente a estos efectos la remisión que se realiza en la carta de sanción al art. 58 y concordantes del ET, remisión que no supone en ningún caso la tipificación y graduación de las faltas y sanciones, que se exige para el válido ejercicio de la facultad disciplinaria empresarial, omitiéndose así toda referencia a la norma concreta que prevé las faltas imputadas, su graduación y calificación como faltas muy graves y que autoriza la imposición de un mes de suspensión de empleo y sueldo como una de las sanciones que puede elegir el empresario al estar asociadas en la norma a las conductas sancionadas, todo lo cual determina como consecuencia la nulidad de las sanciones impuestas conforme a lo dispuesto en el artículo 115.1 d) y 2, inciso final, de la Ley de Procedimiento Laboral.

Véase igualmente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) de 12 mayo 2000 (AS 2000\1256) al analizar que la denuncia se basa en la consideración de que la conducta imputada no tiene acogida en los preceptos de la norma pactada, por lo que la sanción de la misma infringe el principio de tipicidad. Y que la falta imputada carece de gravedad, voluntad inequívoca de desobedecer y trascendencia. Indicando que es innegable común doctrina que la facultad disciplinaria que con carácter general se reconoce al empleador en el art. 58 ET para sancionar los posibles incumplimientos contractuales de los trabajadores, con su referencia a las faltas previstas «de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable», no hace sino consagrar el sometimiento de la materia a los principios de legalidad y tipicidad que son característicos —también— del orden penal y del sancionador administrativo, y que no dejan de ser elemental manifestación en el orden laboral del principio de seguridad jurídica; por ello representa una garantía inexcusable para el trabajador que el que la falta imputada y la sanción impuesta se hallen expresamente tipificadas, así como que en su aplicación se cumpla igualmente el principio de proporcionalidad.

Con idéntica dirección, y aplicable a un supuesto de despido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (Sala de lo Social), de 4 mayo. AS

derecho penal y al orden sancionador administrativo, se exige como garantía esencial del trabajador que las faltas y sanciones estén expresamente tipificadas y que en su imposición se cumpla el principio de proporcionalidad, de forma tal que no sólo se ha de acreditar la realización de una conducta, acción u omisión, sino que esa conducta ha de estar tipificada como merecedora de la sanción

---

2000\2205 al disponer que el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores precisa que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador, pasando a continuación en el apartado 2 a la enumeración de los que se considerarán incumplimientos contractuales. Y es doctrina judicial generalizada que el incumplimiento contractual que tipifica el artículo 54.2 ET, para erigirse en causa que justifique la sanción del despido obliga a una interpretación restrictiva (STSJ Cataluña de 22-10-1998 [AS 1998, 4543]); de manera que ha de alcanzar cotas de gravedad y culpabilidad «suficientes» (SSTSJ Valencia de 18-1-1999 [AS 1999, 544]; Cataluña de 7-1 y 23-2-1999 [AS 1999, 69 y 904]) y ello exige un juicio de «proporcionalidad» entre el incumplimiento realizado y la sanción a imponer, que corresponde a los órganos judiciales. Su criterio se expresa a través de la teoría «gradualista» según la cual no toda falta laboral o incumplimiento del trabajador puede generar la sanción más grave que prevé el ordenamiento laboral (SSTSJ Cataluña de 12-2-1999 [AS 1999, 891]), ni las infracciones que tipifica el mencionado precepto «denotan abstractamente consideradas la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente» (STSJ Comunidad Valenciana de 18-1-1999 [AS 1999, 544] y TSJ Cataluña de 7-1-1999 [AS 1999, 69]). Por tanto, excluye la aplicación de «meros criterios objetivos y exige por el contrario el análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde esta perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción» (SSTSJ Cataluña de 23-2-1999 [AS 1999, 904] y TSJ Comunidad Valenciana de 18-1-1999 [AS 1999, 544]). Y ello, «tal como obligan los más elementales principios de justicia que exigen una perfecta proporcionalidad entre el hecho y la sanción, para buscar en su conjunción la auténtica realidad que de ella nace» (STSJ Cataluña de 12-2-1999 [AS 1999, 891]). En definitiva, ninguna de las conductas relacionadas por el núm. 2 del artículo 54 ET opera automáticamente como causa de despido, sino que «ha de ser analizada en su realidad, en el momento en que se ha producido y con los efectos que causa, de manera que debe estudiarse específicamente e individualmente el caso concreto que ha de ser objeto de resolución, sin desconocer el factor humano, de máxima trascendencia, puesto que la sanción de despido, máxima que autoriza el ordenamiento jurídico laboral y que determina la extinción de la relación laboral, exige un criterio restrictivo en materia interpretativa y una apreciación conjunta de todos y cada uno de los elementos subjetivos y objetivos concurrentes en cada caso» (Por todos SSTSJ La Rioja de 12-3 y 21-5-1998 [AS 1998, 1794 y 1412]). En sentido análogo, aplicando la teoría gradualista y de la proporcionalidad entre la conducta del trabajador y la sanción a imponer (SSTSJ Canarias/Sta. Cruz de Tenerife de 30-1 [AS 1996, 700] y 26-3-1996 [AS 1996, 1830]; TSJ Canarias/Las Palmas de 26-3 [AS 1996, 1830] y 16-7-1996 [AS 1996, 3160]; TSJ Cataluña de 6-2 [AS 1996, 407] y 1-6-1996 [AS 1996, 2467]; TSJ País Vasco de 20-2-1996 [AS 1996, 275]; TSJ Cantabria de 7-10-1996 [AS 1996, 3020]; TSJ Navarra de 31-10-1996 [AS 1996, 3017]; TSJ Andalucía/Málaga de 30-5 [AS 1996, 1934] y 20-12-1996 [AS 1996, 4724]; TSJ Castilla y León/Burgos de 10 [AS 1996, 1931] y 16-4-1996 [AS 1996, 1934]; TSJ Castilla y León/Valladolid de 30-4-1996 [AS 1996, 1316] y TSJ Baleares de 7-5-1996 [AS 1996, 1587], entre otras).

impuesta; por otra parte, en relación al requisito de la previa tipificación de la falta y de la sanción que lleva aparejada su comisión, exigencia derivada también del principio de seguridad jurídica, cabe señalar que el art. 58.2 del Estatuto de los Trabajadores impone como requisito formal para la imposición de sanciones de faltas muy graves, que en la preceptiva comunicación escrita al trabajador se haga constar la fecha y los hechos que la motivan, contenido de la comunicación que debe entenderse comprende también la exigencia de concretar la norma que tipifica la conducta imputada como constitutiva de la falta y a la que se asocia la sanción concreta impuesta por el empresario, porque en otro caso se causa indefensión al trabajador.

Junto a todo ello el principio de proporcionalidad, como indica la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (Sala de lo Social), de 4 mayo (AS 2000\2205), se trata, en realidad, de la aplicación del principio de proporcionalidad, nacido en el Derecho Penal y exportado al Derecho Administrativo —y que es inherente al Estado de derecho y a los valores de justicia e igualdad de éste al oponerse a la arbitrariedad de los poderes públicos—, al ámbito de las relaciones laborales. Y ello no sólo se traduce en que las normas sectoriales describan las conductas sancionables y las correspondientes sanciones ofreciendo criterios para graduar la gravedad de estas conductas, sino también, de una parte, en el ajuste del principio de igualdad a la relación de trabajo y, de otra parte, desde una perspectiva más amplia, en el trasvase de este principio, plasmado en el ejercicio no abusivo de los derechos, conforme a los principios de igualdad, justicia y proporcionalidad de las sanciones laborales, al de la revisión judicial de las sanciones acordadas por el empresario<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Por ello, como señala la sentencia referenciada, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones (artículo 58 ET), y numerosas sentencias de nuestros Tribunales admiten —en función de las tesis gradualistas— la existencia de sanciones distintas por similares hechos, en base a circunstancias personales y profesionales (por todas, SSTSJ Baleares de 23-4-1993 [AS 1993, 2026] y TSJ País Vasco de 19-5-1994 [AS 1994, 2293]. Así el Juez ha de realizar un juicio de valor sobre la gravedad y la culpabilidad de las faltas alegadas (artículo 54 ET) y para ello, tiene que examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de las faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente de la norma reglamentaria o convención aplicable al caso y, si los incumplimientos no encajan en los supuestos tipificados como falta muy grave sancionable hasta con el despido, debe declarar la improcedencia del mismo por haber sido calificada la falta inadecuadamente por el empresario» (por todas, como la más significativa, SSTJ de 11-10-1993 [RJ 1993, 9065]); pero no es función suya rectificar la sanción impuesta. A lo sumo «autorizar la imposición

Complemento de lo anterior es la aplicación de las sanciones de acuerdo a la gravedad de la conducta y a la tipicidad del hecho, como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias (Sala de lo Social), de 12 septiembre (AS 1997\2956)<sup>57</sup>, tomando en consideración siempre las reglas y principios de la buena fe en el ejercicio de la potestad sancionadora y en la valoración de los hechos cometidos por el asalariado, como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) de 12 mayo 2000 (AS 2000\1256)<sup>58</sup>.

---

de una sanción adecuada a la gravedad de la falta» (artículo 115.1.c LPL) (Véase SSTSJ Castilla-La Mancha de 21-1-1998 [AS 1998, 448] y TSJ Canarias/Las Palmas de 15-9-1998 [AS 1998, 4278]); aunque «si ésta coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada» (STSJ País Vasco de 9-2-1999 [AS 1999, 559]).

<sup>57</sup> Es preciso tener en cuenta, indica el Tribunal, que, aun cuando el incumplimiento del trabajador puede haberse debido a causas independientes de su voluntad, lo que elimina cualquier componente de culpabilidad, acreditado el incumplimiento y el perjuicio para la empresa, es también imprescindible la acreditación de la gravedad del mismo y de la proporcionalidad de la adecuada calificación de la sanción elegida, para que puedan ser posteriormente controladas jurisdiccionalmente, cuando de faltas muy grave se trata, que son las únicas que «apreciadas jurisdiccionalmente» tienen acceso al recurso (artículo 115.3 de la Ley de Procedimiento Laboral), debiéndose apreciar igualmente la realidad de la conducta negligente imputada al actor, y su encuadramiento en un tipo o catálogo preestablecido, que sea proporcional a la sanción impuesta, por lo que no puede tenerse por cumplidos los principios de tipicidad y proporcionalidad requeridos, de tal forma que la calificación como «de muy grave» y la «suspensión de empleo y sueldo por un mes» aparece entonces como discrecional y por lo tanto fuera de los límites del poder disciplinario del empresario.

<sup>58</sup> Señala el juzgador en el análisis de los hechos que la conducta no está privada de tipificación como falta muy grave en el Convenio Colectivo, siendo así que tiene adecuado encaje en el atentado a la buena fe que está presente en el art. 57-4 de la norma pactada, al aludir a la deslealtad, fraude y abuso de confianza. Porque se ha de recordar que: La trasgresión de la buena fe constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución del contrato de trabajo —arts. 5 a) y 20.2 ET— y el abuso de confianza constituye una modalidad cualificada de aquélla, consistente en el uso desviado de las facultades conferidas, con lesión o riesgo para los intereses de la Empresa (SSTS 26 febrero 1991 [RJ 1991, 875] y 18 mayo 1987 [RJ 1987, 3725]); la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos, traduciéndose el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y pudiendo definirse la buena fe en sentido objetivo como un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos (arts. 7.1 y 1258 CC) y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza (SSTS 21 enero 1986 [RJ 1986, 312], 22 mayo 1986 [RJ 1986, 2609] y 26 enero 1987 [RJ 1987, 130]); la esencia del incumplimiento no está en el daño causado, sino en el quebranto de la buena fe depositada y de la lealtad debida, al configurarse la falta por la ausencia de valores éticos y no queda enervada por la inexistencia de perjuicios

Inserto en el mismo cuadro de garantías, en este caso ligado a la seguridad jurídica, cabe referirse a la prescripción, y en tal sentido el Tribunal Supremo en sentencia de 12 de junio de 1996 (RJ 1996, 5063), dictada en Unificación de Doctrina, ha mantenido que el plazo de prescripción del artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores no se inicia en la fecha en la que la empresa tiene un conocimiento superficial genérico o indiciario de las faltas cometidas sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, tal fecha se debe fijar en el día que se tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos, correspondiendo tal conocimiento al órgano con facultades de sancionar, situación que requiere precisiones y matices cuando se trata de faltas continuadas<sup>59</sup>. En todo caso

---

(SSTS 8 febrero 1991 [RJ 1991, 817] y 9 diciembre 1986 [RJ 1986, 7294]), siquiera en ocasiones haya sido considerado el mismo como uno de los factores a ponderar en la valoración de la gravedad (STS 30 octubre 1989 [RJ 1989, 7462]); de igual manera que no es necesario que la conducta tenga carácter doloso, pues también se engloban en el art. 54.2 d) ET las acciones simplemente culposas, cuando la negligencia sea grave e inexcusable (SSTS 30 abril 1991 [RJ 1991, 3397], 4 febrero 1991 [RJ 1991, 794], 30 junio 1988 [RJ 1988, 5495], 19 enero 1987 [RJ 1987, 66], 25 septiembre 1986 y 7 julio 1986 [RJ 1986, 3963]...); a los efectos de valorar la gravedad y culpabilidad de la infracción pasan a un primer plano la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada, agravando la cualificación directiva o la permanencia en puestos de especial responsabilidad (así, entre tantas otras, las SSTS 18 marzo 1991 [RJ 1991, 1872], 14 febrero 1990 [RJ 1990, 1086], 30 octubre 1989, 24 octubre 1989 [RJ 1989, 7424], 20 octubre 1989 [RJ 1989, 7532], 12 diciembre 1988 [RJ 1988, 9595], 18 abril 1988 [RJ 1988, 2978] y 16 febrero 1986 [RJ 1986, 784]).

<sup>59</sup> Así la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 15 julio 2003, RJ 2004\5410, indicando que para resolver la cuestión es necesario partir de la propia redacción del art. 60.2 del Estatuto en el que lo que se dispone es que las faltas muy graves prescriben a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Como puede apreciarse, existe una doble previsión y un doble régimen jurídico en relación con la prescripción pues mientras la de los veinte días, conocida como prescripción corta comienza a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, la de los seis meses o prescripción larga comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma. La regla de partida para el cómputo del plazo largo de prescripción es, pues, la establecida legalmente de que ésta comienza a contar desde que se cometió la falta y no desde que la empresa tuvo conocimiento de la misma. Siendo éste el principio y la norma, existen situaciones en las que aplicar esta previsión en su literalidad haría imposible la persecución de determinadas faltas, cual es el caso de las faltas continuadas o de las faltas ocultadas por el propio trabajador prevaliéndose de las facultades otorgadas por su situación personal en la empresa. En el caso de las faltas continuadas, conceptuando como tales aquellas que responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito que corresponden al mismo tipo de infracción, dada la unidad de propósito que las mueve, la Sala ha dicho de forma reiterada que el plazo de prescripción de los seis meses no comienza el día en que se cometió cada falta sino el día en que se cometió

conviene subrayar la existencia de especialidades, como es el caso del personal de alta dirección que como indica la sentencia del Tribunal Supremo, de 22/10/2003 (RJ 2003\9074), en el art. 13 del RD 1382/1985 se dice: «El alto directivo podrá ser sancionado en virtud de incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación especial, en los términos que se pacten en el contrato. Las faltas y correspondientes sanciones serán revisables ante el orden jurisdiccional social. Tales faltas, cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los doce meses desde su comisión, o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas». A la vista de este precepto, el régimen de prescripción de faltas del personal de alta dirección difiere sensiblemente del establecido para el contrato de trabajo común, tanto en la previsión de un plazo de prescripción (doce meses) único y más prolongado que los previstos en el art. 60.2 ET, como en la determinación de las fechas alternativas de iniciación del cómputo del mismo.

En evidente relación con el principio de seguridad jurídica puede advertirse la peculiaridad que supone el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores sea una normativa legal de carácter general y que por ello establece una tipificación con vocación de generalidad, no quedando constreñidas las faltas a las conductas que de forma reducida se contienen en el enunciado del precepto normativo, sino que debe entenderse como un *numerus apertus* que autoriza otras tipificaciones en tanto en cuanto se consideren incumplimientos graves, siendo ello así por la especificidad de los distintos sectores de la

---

la última pues es a partir de ese último hecho cuando cesa esa conducta continuada que debe ser apreciada de forma conjunta a efectos de su sanción, bien sea por abandono voluntario de dicha conducta, bien por la investigación de tal conducta llevada a cabo por el empresario, SSTS 27-11-1984 (RJ 1984, 5905) , 6-10-1988 (RJ 1988, 7541), 15-9-1988 (RJ 1988, 6899) , 21-11-1989 (RJ 1989, 8218) , 25-6-1990 (RJ 1990, 5514), 7-11-1990 (RJ 1990, 8558) , 19-12-1990 (RJ 1990, 9812). En el caso de las faltas ocultadas por el trabajador que se prevale de su condición para impedir que el empleador tenga conocimiento de las mismas se ha considerado, bajo el mismo criterio anterior, que el plazo de los seis meses no puede comenzar a computar sino desde que cesó aquella actividad de ocultación del empleado pues esta conducta en sí misma constituye una falta de deslealtad y un fraude que impide que la prescripción pueda comenzar, razón por la cual el término de seis meses ha de contarse desde que se dan las circunstancias precisas para que la trasgresión sea conocida STS 25-6-1990 (RJ 1990, 5514) —, más en concreto desde que cesó la ocultación, TS 27-1-1990 (RJ 1990, 224) , Auto TS 15-7-1997 (RJ 1997, 5702), aunque también se ha dicho que en estos casos computará la prescripción a partir de los seis meses desde que la empresa tuvo conocimiento de la falta cometida y ocultada, STS 25-4-1991 (RJ 1991, 5230), 3-11-1993 (RJ 1993, 8536), 29-9-1995 (RJ 1995, 6925, Auto TS 12-6-2002 (RJ 2002, 7803), siempre partiendo de la base de una ocultación mantenida eludiendo los posibles controles del empresario.

producción y por las repercusiones que las distintas tareas profesionales tienen, no sólo respecto de la estricta relación laboral, sino también de los medios que se utilizan, como viene a invocar las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias (AS 2001\4644) y la de Cataluña de 21 de marzo de 2000 (AS 2000, 5537)<sup>60</sup>.

En otro apartado concurrente ha de subrayarse la naturaleza particular en que se producen los hechos objetos de sanción, así como las circunstancias en que ellos se producen, como cabe apreciar por ejemplo en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid (AS 2001\2952)<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias precisa que nadie puede dudar de la mayor trascendencia que existe entre una embriaguez en un conductor de un vehículo, camión, autobús, etc., que el mismo estado en un vendedor, oficial administrativo, etc. y es por ello que los convenios colectivos que regulan los distintos sectores de trabajo productivo en su concreta especificidad debe adecuar las faltas y sanciones a la concreta realización de la prestación laboral, y que conforme al anterior razonamiento, el convenio colectivo del sector de Hospital establece como falta muy grave «la embriaguez probada, por lo tanto, tal especificidad del convenio colectivo no contradice ni agrava el genérico incumplimiento del art. 54.2 del ET, en cuanto que éste regula la embriaguez habitual, cuestión distinta de la regulada en el Convenio Colectivo. Por ello en los casos de embriaguez de personal sanitario, se produce un debilitamiento del requisito de la habitualidad, ya que los Tribunales no lo exigen, pues las características de la función justifica la máxima sanción disciplinaria, aunque la embriaguez se haya incurrido una sola vez. Ha de examinarse, por tanto, la incidencia que esta conducta pueda tener, y si la misma puede justificar el despido declarado. Si bien el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores considera, con carácter general la Sanción como una de las causas del despido disciplinario la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo», en el caso presente la normativa específica que resulta aplicable mantiene una regulación distinta en punto a dicho extremo, pues tipifica como falta muy grave «el consumo de alcohol o drogas durante las horas de servicio.

No se exige, por ende, ni habitualidad, ni que repercuta negativamente en el trabajo, resultando dicha normativa mucho más amplia que el precepto estatutario; y esta regulación tiene su justificación dada la naturaleza de la actividad a la que se dedica la empresa. En definitiva, nos hallamos ante un precepto de aplicación específica, cuya justificación dimana de la propia actividad empresarial, donde se ventilan intereses económicos importantes, que exige deban extremarse las medidas de Seguridad para asegurar su correcto funcionamiento y control.

<sup>61</sup> Se trata de un supuesto en que la sanción se impuso por los hechos acaecidos el 6 de junio, siendo cierto que tal día el actor no llegó a incorporarse a su puesto de trabajo ni sucedió incidente alguno que tuviera relación con el estado en que se dice, acudió al mismo, y se basa aquélla en la información dada por sus compañeros de que no era la primera vez que así sucedía, mas sin que en el citado Acuerdo se concreten los días en que en estado de embriaguez se presentara al Centro ni los perjuicios irrogados, no dándose así los requisitos exigidos por el art. 54.2 f) ET, esto es, habitualidad y repercusión negativa en el trabajo; y, es más, lo que se revela en Autos es que se sanciona ante el temor de que pueda el actor tener en algún momento una reacción negativa en el trabajo y no por aquella razón sino como

Como particular supuesto han de contemplarse las reglas de remisión contenidas en algunos convenios colectivos que contemplan como supletorias el Estatuto de los Trabajadores, las Ordenanzas de Trabajo, o el Reglamento de Régimen Interior, cuestiones las

---

consecuencia de la enfermedad que padece que ha exigido varios ingresos psiquiátricos, y que conlleva el consumo de fármacos con posibles efectos negativos para el paciente; ante lo cual pudo optar la demandada por otra sanción como el traslado para descartar el temor antedicho; y si, en fin, los expedientes antes abiertos sirven de base para la decisión adoptada, el primero fue archivado y, por lo tanto, no cabe tenerlo en cuenta y el segundo aunque su origen fuera una hipotética embriaguez, esta única vez no da lugar a la habitualidad que la norma requiere, y haciendo hincapié que el demandante, por su dependencia ética anterior, padece de episodios depresivos, mas no de toxicomanía, deduce que si actuó inadecuadamente, sin plena conciencia lo hizo y no merece la máxima sanción.

De acuerdo con lo expresado resulta destacar: 1.º) La sanción se impone por los hechos acaecidos el 6 de junio, día en que al intentar incorporarse al trabajo el actor un compañero advierte al Director que no se halla en condiciones para desempeñar su labor, lo que aquél, y a su vista, ratifica concediéndole día libre; 2.º) Por algunos trabajadores se afirma que es frecuente tal situación y 3.º) La propuesta de sanción tiene en cuenta muy principalmente el riesgo que conlleva esa situación del actor para sí y para terceros dada su categoría profesional y los útiles que en su desempeño ha de manejar; y al respecto hemos de decir que aunque esta Sala comprenda y justifique plenamente la actuación del compañero del actor y considere más que razonable la decisión de la Dirección, el incidente aparejado no puede ni casi tildarse como tal sino de mera irregularidad acarreadora sin duda, de una alteración en el servicio a costa de otro u otros trabajadores, pero sin repercusión hacia los residentes pues no consta lo contrario; por otro lado y sin que ello suponga, claro está, dudar de lo dicho por el personal de cocina en orden a la frecuencia de situaciones parecidas, la asumida repetición debió ser matizada en cuanto al tiempo de producirse de modo que pudiéramos saber las veces en que tuviera lugar y la cercanía o distanciamiento entre una y otra; y, en fin, si como medida cautelar cabe suspender de empleo en tanto se lleva a cabo la investigación pertinente atendiendo el riesgo antedicho, éste en sí mismo no ampara la máxima medida disciplinaria impuesta, que así no se sustenta en la causa legal sino en el mentado riesgo, pues aquélla exige que la embriaguez sea habitual y que repercuta negativamente en el trabajo, y, ya hemos insinuado, que no consta aquí la nota de habitualidad, pues la dición en dicho Acuerdo y en la sentencia de «con frecuencia» es una valoración temporal subjetiva e insuficiente, máxime aquí en que, y la demandada lo conoce, el demandante ha estado hospitalizado por problemas de etilismo, sin poder conocer si con momentos de agudización de sus crisis han podido o no coincidir, y, por otra parte, no pueden servir de base a la presunta habitualidad los dos expedientes antes incoados, el primero porque se archivó al aceptar que en el momento de comisión de los incumplimientos que determinaron su incoación, el estado psíquico del actor deteriorado estaba y la voluntariedad y culpabilidad ausentes, ante lo que se sometió al tratamiento oportuno y dado de alta normal fue su comportamiento, y el segundo por que la falta por la que se sancionó de distinta naturaleza fue a la aquí examinada y, en todo caso, si como la sentencia dice se redujo su calificación por hallarse en proceso de deshabitación, no parece ilógico pensar que el accionante en 6 de junio continuaba en dicho proceso, que como es notorio, largo es, y como advierte en el recurso a medicación estaba sujeto a ingresos psiquiátricos ha tenido en 1998, 1999 y 2000; y en fin si la nota caracterizante de habitualidad no concurre, innecesario resulta examinar el otro requisito legal de repercusión negativa en el

indicadas que tienen su tratamiento en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1.<sup>a</sup>) de 30 octubre 2003 (AS 2004\241)<sup>62</sup>.

trabajo, respecto del que no nos sustraemos a indicar que, con independencia del clima de tensión e incluso de temor que la presencia del actor en tal situación pudiera crear para sus compañeros, el concreto día 6 de junio no tuvo otra consecuencia que la que comportaría la ausencia al trabajo de cualquier trabajador por causa repentina justificada o injustificada.

<sup>62</sup> Indica la Resolución judicial que el artículo 4 del Convenio de Empresa dispone bajo el epígrafe de «normas supletorias» que «en todo lo no previsto en el presente convenio continuarán siendo de aplicación las normas legales de carácter general, Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y sus modificaciones posteriores, y el Reglamento de Régimen Interior vigente». Y la ausencia en el Convenio de Empresa de toda normación sobre la materia disciplinaria determina ex art. 4- que a pesar de la formal derogación de todas las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales desde el 01/01/96, para la empresa demandada se haya prorrogado la validez jurídica de las previsiones disciplinarias contenidas en la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica. Bajo tal circunstancia alega el Tribunal que el hecho de que tal disposición sea preconstitucional en forma alguna impide que sus normas sean aceptadas colectivamente, de forma expresa o por vía supletoria de remisión, siempre y cuando que la regulación contenida en ella no sea inconstitucional; como tampoco lo impide que no haga referencia alguna al contexto huelguístico, al que tampoco aluden —en materia disciplinaria— el ET y la mayoría de los convenios colectivos. Es más, la inaplicabilidad del ACV viene determinada implícitamente por la finalidad que le atribuye el art. 2 («irá destinado fundamentalmente a cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales») y por el ámbito de aplicación que explicita su art. 1 («las normas previstas en el presente Acuerdo serán de obligada aplicación si no existiese texto legal o convencional que contemple el tratamiento de alguna de las materias que en el mismo se desarrollan, una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 4.2 de este Acuerdo»); y en el supuesto de autos, la supletoriedad pactada excluye la ausencia de tratamiento convencional, y por ello, pues, el elenco normativo sobre faltas y sanciones es el previsto en la indicada Ordenanza.

Véase igualmente lo indicado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Vitoria-Gasteiz, AS 1999\119, donde a la vista de los hechos declarados probados y atendiendo a los principios y normas que son de aplicación para la resolución de la impugnación formulada no cabe sino estimar la demanda al no concurrir el requisito esencial para el ejercicio de la facultad disciplinaria del empresario de la previa tipificación de la falta y de la sanción que lleva aparejada su comisión; en este sentido cabe destacar que el art. 58 del ET, impone como requisito formal para la imposición de faltas graves, como la que se sanciona en el presente caso, que en la preceptiva comunicación escrita al trabajador se haga constar la fecha y los hechos que la motivan, contenido de la comunicación que debe entenderse comprende también la exigencia de concretar la norma que tipifica la conducta imputada como constitutiva de la falta, porque, en otro caso, se causa indefensión al trabajador; en el presente caso la comunicación de la empresa menciona el art. 18 del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 1997), como norma que tipifica la falta imputada, pero, sin embargo, no es aplicable en el presente caso el art. 18.2 f) del Acuerdo de Cobertura de Vacíos, por cuanto su art. 1 sólo prevé su aplicación en aquellas materias en las que no exista norma legal o convencional que regule las materias que desarrolla el propio Acuerdo, respetando en todo caso los acuer-

En lo que se refiere a la reincidencia, conviene recordar lo que ya dijera el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en su sentencia de 4 octubre 1983 (RJ 1983\4990), entendiendo que la generalmente admitida justificación de la reincidencia es precisamente la de servir de reforzamiento sancionador a quien habiendo sufrido la primera admonición no se corrige y comete una segunda o posterior infracción siendo por consiguiente inaplicable cuando varias faltas cometidas simultánea o sucesivamente son objeto de sanción unitaria o plural pero con unidad de tiempo, por faltar entonces el requisito de la comisión sucesiva con sanción escalonada teniendo en cuenta que para que haya reincidencia es preciso también que al cometerse la segunda o posterior falta la precedente esté definitivamente sancionada, es decir, que no sea susceptible de recurso, y es que la única interpretación acorde a los principios de legalidad y tipicidad con respecto a la aplicación de la reincidencia, supone que se produce con la comisión de la infracción que conlleva la valoración de las conductas infractoras anteriores, pero siempre y cuando no sea ésta última ya sancionada antes<sup>63</sup>.

Un apartado especial merece la imposición de sanciones prohibidas o que puedan entenderse que carecen de una fundamentación jurídica pertinente. Entre ellas cabe citar en primer lugar las multas de haber sobre las cuales ya se ha manifestado de forma reiterada

---

dos o convenios colectivos vigentes, y en el art. 2 se establece que únicamente será de aplicación el acuerdo a los sectores y subsectores productivos relacionados en el Anexo I, y en dicho anexo no se comprende el sector y actividad de la empresa demandada, por lo que dicho acuerdo no puede servir para justificar la exigencia de la tipificación de la conducta que se sanciona; en cualquier caso, aunque se admitiese que es aplicable el acuerdo señalado anteriormente, o que el requisito de la previa tipificación se cumple con la aplicación del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, también mencionado en la comunicación escrita, lo cierto es que en el presente caso tampoco se ha acreditado la comisión de la falta imputada por el demandante, por cuanto el incumplimiento por éste de las normas sobre retirada de la plataforma elevadora del avión no fue determinante de los daños causados, sino que éstos se causaron por encontrarse suelta la estructura metálica de la plataforma, cuya existencia desconocía el trabajador, por lo que no concurre el supuesto de un incumplimiento de las órdenes recibidas o una imprudencia en el trabajo que fuesen determinantes de los daños y que guarden la adecuada relación de causalidad con la conducta que se imputa al trabajador, por lo que, en definitiva, no apareciendo relacionados los incumplimientos del trabajador con los daños causados, resulta en todo caso improcedente la sanción impuesta; en definitiva, en virtud de lo razonado, no cabe sino estimar la demanda y, conforme a lo dispuesto en el artículo 115.1 d) y 2 de la Ley de Procedimiento Laboral y declarar la nulidad de la sanción impuesta, que se deja sin efecto.

<sup>63</sup> Véase Sentencia. del Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Unificación de doctrina. RJ 2003\9119. Igualmente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1.ª), AS 2005\1062.

la jurisprudencia<sup>64</sup>, o en otros casos que han podido parecer dudosos como es el caso de la pérdida de la categoría profesional o los traslados, cuestiones que han venido a revalidar distintas resoluciones judiciales<sup>65</sup>.

Como complemento a lo anterior, en el apartado relativo a la siempre difícil materia de la utilización de internet en la empresa, tema en el que confluyen distintos derechos e intereses jurídicos, es de gran trascendencia la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en el Recurso n.º 966/2006, en la que actuó como

---

<sup>64</sup> Véase Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Comunidad Autónoma del País Vasco de 28 mayo de 1998 (AS 1998\2307); Comunidad Autónoma de les Illes Balears de 2 diciembre de 2004 (AS 2004\1461) y de 26 septiembre de 2004 (AS 2004\158); Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 11 junio de 2004 (AS 2004\2644); STSJ Comunidad Autónoma del País Vasco (Sala de lo Social, Sección Unica) de 17 diciembre 2002 (2003\133852); Comunitat Valenciana de 19 diciembre de 2006 (2007\112993).

<sup>65</sup> Véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana de 2 de junio de 1995 (AS 1995\2549), donde indica que la sanción impuesta al demandante por la empresa y confirmada por la resolución impugnada, consistente en pérdida definitiva de la categoría profesional de capataza que ostentaba, contenida en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Manipulación y Exportación de Frutos Secos, es sanción correspondiente para las faltas muy graves-como la cometida por la demandante y no se halla entre las excluidas de imposición por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, pues sólo en este precepto se alude a la reducción de la duración de las vacaciones, minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber, por lo que es susceptible de ser impuesta, sin que ello vulnere el derecho del trabajador a la promoción profesional en el trabajo, por cuanto la pérdida de una categoría determinada no impide que el operario vuelva a conseguirla si cumple los requisitos establecidos para acceder de nuevo a dicha categoría, por lo que al no resultar infringidos los preceptos citados, debe desestimarse el recurso y confirmarse la sentencia de instancia.

En el caso de los traslados Véase la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 14 julio 1989 (1989\5473), donde se aprecia que el art. 58.3 del Estatuto previene expresamente aquellas sanciones que frecuentes en las normas laborales vigentes al tiempo de su promulgación, declara prohibidas y entre las que no se encuentra el traslado forzoso, por lo que «contrario sensu» debe considerarse aceptada por el Estatuto. Por otra parte, la prohibición de traslado de puesto de trabajo con exigencia de cambio de residencia del art. 40.1 no es absoluta, y evidentemente está concebida como exclusión de la facultad organizativa de la empresa, pero no como posible sanción; del mismo modo que el art. 4.2 a) del Estatuto concede el derecho al trabajador y obligación a la empresa de darle ocupación efectiva y ello no implica prohibición de la sanción de suspensión de empleo y sueldo que el propio recurrente propone. Por último se debe señalar que si bien la libertad de residencia se garantiza como libertad fundamental en el art. 19 de la Constitución, ello no es óbice a que la oferta de trabajo o la facultad disciplinaria condicione la misma, pues el traslado forzoso por necesidades del servicio o por sanción, está previsto tanto para los trabajadores sometidos al contrato laboral como para los que ostenten la condición de funcionarios públicos, y en este sentido la sanción de traslado está prevista hasta en una ley de especial rango, la Orgánica del Poder Judicial.

ponente el magistrado Aurelio Desdentado Bonete. Por el interés y las consecuencias que conlleva la argumentación ofrecida por el juzgador, por el alcance que tiene en la práctica laboral, así como el efecto que pudiera tener en la actual redacción de los convenios que contemplan la materia, se transcriben parte de sus principales tesis.

Los hechos son: El trabajador de la empresa demandada, prestaba servicios en un despacho sin llave, en el que disponía de un ordenador, carente de clave de acceso y conectado a la red de la empresa que dispone de ADSL. Consta también que un técnico de una empresa de informática fue requerido para comprobar los fallos de un ordenador que la empresa señaló como del trabajador. En la comprobación se detectó la existencia de virus informáticos, como consecuencia de la navegación por páginas poco seguras de Internet. En presencia del administrador de la empresa se comprobó la existencia en la carpeta de archivos temporales de «antiguos accesos a páginas pornográficas», que se almacenaron en un dispositivo de USB, que se entregó a un notario. Las operaciones llevadas a cabo en el ordenador se hicieron sin la presencia del actor, de representantes de los trabajadores ni de ningún trabajador de la empresa. El ordenador fue retirado de la empresa para su reparación y, una vez devuelto, se procedió a realizar la misma operación con la presencia de delegados de personal. La sentencia recurrida ha considerado que no es válida la prueba de la empresa porque ha sido obtenida mediante un registro de un efecto personal que no cumple las exigencias del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

En los razonamientos de la sentencia se indica: «La cuestión debatida se centra en determinar si las condiciones que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece para el registro de la persona del trabajador, su taquilla y sus efectos personales se aplican también al control empresarial sobre el uso por parte del trabajador de los ordenadores facilitados por la empresa. Pero el problema es más amplio, porque, en realidad, lo que plantea el recurso, desde la perspectiva de ilicitud de la prueba obtenida vulnerando los derechos fundamentales (artículo 91.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, es la compatibilidad de ese control empresarial con el derecho del trabajador a su intimidad personal (artículo 18.1 de la Constitución) o incluso con el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 de la Constitución Española), si se tratara del control del correo electrónico. El artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos establece también que toda persona tiene derecho al respeto de la vida privada y familiar

y prohíbe la injerencia que no esté prevista en la ley y que no se justifique por razones de seguridad, bienestar económico, defensa del orden, prevención de las infracciones penales, protección de la salud, de la moral o de los derechos y libertades de los demás. El derecho a la intimidad, según la doctrina del Tribunal Constitucional, supone «la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana» y ese ámbito ha de respetarse también en el marco de las relaciones laborales, en las que «es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad» (SSTC 142/1993, 98/2000 y 186/2000. De ahí que determinadas formas de control de la prestación de trabajo pueden resultar incompatibles con ese derecho, porque aunque no se trata de un derecho absoluto y puede ceder, por tanto, ante «intereses constitucionalmente relevantes», para ello es preciso que las limitaciones impuestas sean necesarias para lograr un fin legítimo y sean también proporcionadas para alcanzarlo y respetuosas con el contenido esencial del derecho. En el caso del uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa pueden producirse conflictos que afectan a la intimidad de los trabajadores, tanto en el correo electrónico, en el que la implicación se extiende también, como ya se ha dicho, al secreto de las comunicaciones, como en la denominada «navegación» por Internet y en el acceso a determinados archivos personales del ordenador. Estos conflictos surgen porque existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la empresa. Esa utilización personalizada se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del ordenador —como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa— y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa. Pero, al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que se trata de medios que son propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlos en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario, que, como precisa el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, implica que éste «podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, aunque ese control debe respetar “la consideración debida” a la “dignidad” del trabajador».

Tales consideraciones muestran, indica la sentencia que: «El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no es aplicable al control por el empresario de los medios informáticos que se facilitan a los trabajadores para la ejecución de la prestación laboral. El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece que «sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo», añadiendo que en la realización de estos registros «se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible». El supuesto de hecho de la norma es completamente distinto del que se produce con el control de los medios informáticos en el trabajo. El artículo 18 está atribuyendo al empresario un control que excede del que deriva de su posición en el contrato de trabajo y que, por tanto, queda fuera del marco del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. En los registros el empresario actúa, de forma exorbitante y excepcional, fuera del marco contractual de los poderes que le concede el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y, en realidad, como ha señalado la doctrina científica, desempeña —no sin problemas de cobertura— una función de «policía privada» o de «policía empresarial» que la ley vincula a la defensa de su patrimonio o del patrimonio de otros trabajadores de la empresa. El régimen de registros del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores aparece así como una excepción al régimen ordinario que regula la Ley de Enjuiciamiento Criminal (artículo 545 y siguientes). Tanto la persona del trabajador, como sus efectos personales y la taquilla forman parte de la esfera privada de aquél y quedan fuera del ámbito de ejecución del contrato de trabajo al que se extienden los poderes del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, las medidas de control sobre los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores se encuentran, en principio, dentro del ámbito normal de esos poderes: el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario «como propietario o por otro título» y éste tiene, por tanto, facultades de control de la utilización, que incluyen lógicamente su examen. Por otra parte, con el ordenador se ejecuta la prestación de trabajo y, en consecuencia, el empresario puede verificar en él su correcto cumplimiento, lo que no sucede en los supuestos del artículo 18, pues incluso respecto a la taquilla, que es un bien mueble del empresario, hay una cesión de uso a favor del trabajador que delimita una utilización por éste que,

aunque vinculada causalmente al contrato de trabajo, queda al margen de su ejecución y de los poderes empresariales del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores para entrar dentro de la esfera personal del trabajador.

Por todo ello cabe apreciar que: «De ahí que los elementos que definen las garantías y los límites del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, no sean aplicables al control de los medios informáticos. En primer lugar, la necesidad del control de esos medios no tiene que justificarse por «la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa», porque la legitimidad de ese control deriva del carácter de instrumento de producción del objeto sobre el que recae. El empresario tiene que controlar el uso del ordenador, porque en él se cumple la prestación laboral y, por tanto, ha de comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que lo justifican, ya que en otro caso estaría retribuyendo como tiempo de trabajo el dedicado a actividades extralaborales. Tiene que controlar también los contenidos y resultados de esa prestación. Así, nuestra sentencia de 5 de diciembre de 2003, sobre el telemarketing telefónico, aceptó la legalidad de un control empresarial consistente en la audición y grabación aleatorias de las conversaciones telefónicas entre los trabajadores y los clientes «para corregir los defectos de técnica comercial y disponer lo necesario para ello», razonando que tal control tiene «como único objeto ...la actividad laboral del trabajador», pues el teléfono controlado se ha puesto a disposición de los trabajadores como herramienta de trabajo para que lleven a cabo sus funciones de *telemarketing* y los trabajadores conocen que ese teléfono lo tienen sólo para trabajar y conocen igualmente que puede ser intervenido por la empresa. El control de los ordenadores se justifica también por la necesidad de coordinar y garantizar la continuidad de la actividad laboral en los supuestos de ausencias de los trabajadores (pedidos, relaciones con clientes), por la protección del sistema informático de la empresa, que puede ser afectado negativamente por determinados usos, y por la prevención de responsabilidades que para la empresa pudieran derivar también algunas formas ilícitas de uso frente a terceros. En realidad, el control empresarial de un medio de trabajo no necesita, a diferencia de lo que sucede con los supuestos del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, una justificación específica caso por caso. Por el contrario, su legitimidad deriva directamente del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Así pues, se añade: «El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 del

Estatuto de los Trabajadores, sino por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y a este precepto hay que estar con las matizaciones que a continuación han de realizarse. La primera se refiere a los límites de ese control y en esta materia el propio precepto citado remite a un ejercicio de las facultades de vigilancia y control que guarde «en su adopción y aplicación la consideración debida» a la dignidad del trabajador, lo que también remite al respeto a la intimidad en los términos a los que ya se ha hecho referencia al examinar las sentencias del Tribunal Constitucional 98 y 186/2000. En este punto es necesario recordar lo que ya se dijo sobre la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio. Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios —con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales— e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado «una expectativa razonable de intimidad» en los términos que establecen las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de junio de 1997 (caso Halford) y 3 de abril de 2007 (caso Copland) para valorar la existencia de una lesión del artículo 8 del Convenio Europeo por la protección de los derechos humanos.

En cuanto al alcance de la protección de la intimidad se afirma: «Es claro que las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos perso-

nales del trabajador que se encuentran en el ordenador. La aplicación de la garantía podría ser más discutible en el presente caso, pues no se trata de comunicaciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet. Se trata más bien de rastros o huellas de la “navegación” en Internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa. Así lo establece la sentencia de 3 de abril de 2007 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando señala que están incluidos en la protección del artículo 8 del Convenio Europeo de derechos humanos “la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet” y es que esos archivos pueden contener datos sensibles en orden a la intimidad, en la medida que pueden incorporar informaciones reveladores sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc). Tampoco es obstáculo para la protección de la intimidad el que el ordenador no tuviera clave de acceso. Este dato —unido a la localización del ordenador en un despacho sin llave— no supone por sí mismo una aceptación por parte del trabajador de un acceso abierto a la información contenida en su ordenador.»

Por todo lo anterior: «La empresa no podía recoger la información obrante en los archivos temporales y utilizarla con la finalidad que lo ha hecho. Esa actuación en el presente caso ha supuesto una vulneración de su derecho a la intimidad. En efecto, en el supuesto de que efectivamente los archivos mencionados registraran la actividad del actor, la medida adoptada por la empresa, sin previa advertencia sobre el uso y el control del ordenador, supone una lesión a su intimidad en los términos a que se ha hecho referencia en los anteriores fundamentos. Es cierto que la entrada inicial en el ordenador puede justificarse por la existencia de un virus, pero la actuación empresarial no se detiene en las tareas de detección y reparación, sino que, como dice con acierto la sentencia recurrida, en lugar de limitarse al control y eliminación del virus, “se siguió con el examen del ordenador” para entrar y apoderarse de un archivo cuyo examen o control no puede considerarse que fuera necesario para realizar la reparación interesada. De esta forma, no cabe entender que estemos ante lo que en ámbito penal se califica como un “hallazgo casual” (sentencias de 20 de septiembre, 20 de noviembre y 1 diciembre de 2006), pues se ha ido más allá de lo que la entrada regular para la reparación justificaba.»

## **Capítulo II**

### **LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO ESTATAL**

El número de convenios colectivos sectoriales que ostentan un ámbito de aplicación estatal o interautonómico, publicados por tanto en el Boletín Oficial del Estado, de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Trabajo, fueron 122 en el año 2005, y 115 en el año 2006, aplicados en el primer caso a 2.803.376 trabajadores, y a 2.635.087 en el año posterior de 2006. Las cifras contrastan con el número total de convenios colectivos sectoriales negociados en idénticos años: 1.423 en el año 2005 y 1.226 en el 2006, con una población laboral de 9.595.993 y 8.907.823 trabajadores, respectivamente. Expresado en términos más precisos cabe indicar que los convenios colectivos estatales o interautonómicos negociados representan el 8,57% para el año 2005, y el 9,38% para el año 2006 de los sectoriales negociados en su totalidad. Sin embargo por lo que afecta al número de trabajadores afectados por los convenios las cifras son muy indicativas ya que los convenios estatales o interautonómicos afectan al 29,21% en 2005, y a 29,58% en el 2006.

Los resultados expresados muestran como un tercio de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación se ven sometidos a las reglas de la convención sectorial supraautonómica, si bien a través de un porcentaje reducido de convenios, hecho que demuestra, como sigue siendo tradicional en nuestra negociación colectiva, la descentralización por el número de convenios y la centralización por el número de trabajadores afectados por los mismos.

Si las cifras muestran los efectos que pueden observarse desde un punto de vista cuantitativo, la visión cualitativa, o lo que es lo mismo, la cualidad y los efectos que ostentan y generan los convenios objeto de atención, permiten aseverar la influencia que los mismos tienen en toda la red negociadora de nuestro país. No resulta ser un efecto que proceda de la existencia de requisitos jurídicos o normativos, dada la autonomía de cada unidad negociadora

contemplada en el ordenamiento laboral, sino que es la influencia expresa o tácita que exhiben las unidades negociadoras centralizadas, bien sea por el mimetismo, bien sea a causa de los vínculos existentes en las organizaciones que asumen la negociación en cada uno de los niveles contractuales. Si todo lo anterior puede constatare en gran medida mediante el estudio del contenido de la contratación colectiva, ello resulta más patente aún cuando se trata de analizar el tratamiento del régimen disciplinario.

Es evidente que lo indicado en las líneas precedentes no siempre es como se ha señalado, y por ejemplo no se advierte el tratamiento del régimen disciplinario en los siguientes convenios: Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (BOE 177 de 25/7/2003); Convenio colectivo estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado y sus trabajadores (BOE de 23/08/2007); II Convenio colectivo Estatal Regulador de las Relaciones Laborales entre los Productores de Obras Audiovisuales y los Actores que prestan sus servicios para las mismas (BOE 89 de 14/4/2005); Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (BOE de 07/01/2005); Convenio Colectivo del Sector de Recuperación, de Residuos y Materias Primas Secundarias (BOE de 23/10/2007); Convenio Colectivo Nacional Taurino (BOE de 15/04/2006). En algún caso se señala que en las empresas afectadas por el Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente, y cada empresa, según sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones, tal indicación viene a expresarse en el VI Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada (BOE 156 de 30/6/2007).

## 1. LAS INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

La tipología de faltas leves tiene un denominador común de naturaleza meramente disciplinaria que podría resumirse en las siguientes conductas: la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, la inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes, el no notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer, el abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa

justificada por períodos breves de tiempo, los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable, no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, no comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria, todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas, discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo, falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave, la falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes, las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo, las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, o distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

La singularidad del proceso productivo también afecta al contenido de la tabla de sanciones, y puede observarse con los ejemplos siguientes: el III Convenio Colectivo Sectorial, de ámbito estatal, de las Administraciones de Loterías (BOE de 19/07/2006), citando los descuadres de caja, de pagos y ventas, de hasta 30 euros, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de moneda; el XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE de 09/01/2007) y V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE de 18/01/2006), al incluir dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días, y la negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en el control de asistencia y disciplina de los alumnos; el Convenio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional (BOE de 06/06/2006), identificando no mantener una actitud decorosa y deportiva en todas las actividades laborales, entrenamientos, concentraciones, entrevistas, viajes, etc. que impliquen directa o indirectamente al equipo, así como la corrección, respeto y buen trato con el resto de compañeros de profesión, técnicos, directivos,

equipos, patrocinadores, medios de comunicación y personal oficial de las competiciones, y no acudir a aquellos actos publicitarios o promocionales o con medios de comunicación, a los que se haya debidamente citado, relacionados con el equipo o casas comerciales, siempre y cuando se encuentre dentro del ámbito de la relación laboral regulada por el Convenio; el VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 18/04/2007), que concreta el no llevar en el vehículo, en el uniforme o en los complementos de trabajo, los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otros pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas, el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería (2003-2004-2005) (BOE de 04/08/2004), indica en las reglas específicas del personal de tráfico, omitir sin causa de fuerza mayor que lo justifique la instalación en el vehículo del habitáculo o cajón para el depósito de las mercancías, no hacer uso durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la Empresa, no llevar en el cajón para el depósito de las mercancías, o el uniforme y complementos de trabajo los distintivos ordenados por la Empresa o lucir en uno u otros, pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas, no hacer uso del casco protector durante la conducción del vehículo, o la falta de comunicación telefónica a la central después de cumplimentar cada servicio.

Con carácter particular cabe mencionar la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, citándose fórmulas como la siguientes: que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas, el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas al que se refiere el III convenio colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE de 10/04/2007), no usar los equipos de protección individual que hayan sido entregados por la empresa para su utilización en cumplimiento de la legislación vigente citado por el Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales para el período 2006-2008 (BOE de 18/01/2007), el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores, materia reflejada en el XV Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 29/08/2007) y Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE 14 de septiembre de 2005); las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de

riesgos laborales y las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, del Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 21/09/2004), o la negativa rotunda a pasar la revisión médica obligatoria, falta leve establecida en el IV Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 04/08/2006).

En otro orden particular de consideraciones, la prohibición de fumar es considerada como falta leve en distintos convenios como es el caso de los siguientes: IV Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 04/08/2006), Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales para el período 2006-2008 (BOE de 18/01/2007), Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008 (BOE de 19/12/2006). Asimismo son habituales los convenios que califican como leves las conductas relacionadas con el uso de la telefonía, y para ello utilizan distintas fórmulas: bien tipificando el uso del teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización, o el uso de teléfono móvil para asuntos privados en su jornada laboral; bien refiriéndose al uso del teléfono móvil durante la jornada de trabajo, sin previo permiso expreso y para cada caso concreto, a excepción de las actividades propias de los representantes legales y sindicales de los trabajadores. También consta como falta, el uso de reproductores musicales mediante auriculares en los oídos que cita el Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008 (BOE de 19/12/2006).

La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, es igualmente tipificada como falta, y así puede observarse por ejemplo en el Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27/04/2006), XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 29/08/2007), Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009 (BOE de 19/07/2006) IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 197 de 17/8/2007), y XV Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 29/08/2007).

Atención merece la calificación como falta leve el consumo de alcohol y la drogadicción, atendiéndose bajo distintas fórmulas que

generan distintas consecuencias jurídicas en atención a la tipología de la actuación establecida: se habla así tanto la embriaguez ocasional o no habitual, como la asistencia al trabajo en estado de embriaguez, la embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, si de ello no se deriva perjuicio para la empresa, la embriaguez ocasional, o el consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo, la embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo, y la embriaguez o toxicomanía ocasional.

En otro orden de materias que pudieran parecer irrelevantes, el Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008 (BOE de 19/12/2006), se refiere a simular necesidades fisiológicas perentorias o prolongar las ausencias por tiempo superior al que sea preciso. El Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 02/09/2005), y el Convenio básico, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas (BOE de 28/02/2005), citan como falta leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio; mientras que leer o comer en horas de trabajo, es falta para el Convenio Colectivo Nacional de mataderos de aves y conejos para el periodo de 2003-2004 (BOE de 08/06/2006); asimismo el Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 4 de octubre de 2006), considera falta leve la inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Como señala el II Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE de 29/07/2005), son faltas graves, todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional. Como denominador común, entre las faltas se repiten las siguientes: La impuntualidad grave no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, la inasistencia injustificada al trabajo, el entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, la simulación de enfermedad o accidente, la suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, la falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles y herramientas, la realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en

general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, la simulación de enfermedad o accidente, simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él, la disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida, permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello, encontrarse en el local de trabajo, fuera de las horas de trabajo, cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o a la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo, la injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización, las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad, la reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza.

Como materia especial, son consideradas como graves, las conductas relativas al acoso sexual, atentados contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas, la falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa, los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual, y el denominado acoso moral entre personas sin relación de poder o dependencia, los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de persona<sup>1</sup>. Del mismo modo el acoso

---

<sup>1</sup> Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 4 de octubre de 2006). Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE de 01/04/2005). Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE de 20/02/2002). Convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores (BOE de 28/03/2006). Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004).

moral que se ejerza a través de toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo, cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio, es objeto de consideración por el Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE de 07/04/2005).

En el escenario de la lealtad en el trabajo los convenios hacen referencia al quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa<sup>2</sup>, al igual que proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello, calificándolo como falta grave en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 197 de 17/8/2007) y en el II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento (BOE 13 de febrero de 2006). No

---

III Convenio Colectivo General de Ferralla (BOE de 27/01/2006). Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 18/08/2005). V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE de 23/05/2006). Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería (2003-2004-2005) (BOE de 04/08/2004).

<sup>2</sup> Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008 (BOE de 19/12/2006) Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006) III convenio colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE de 10/04/2007) II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003) II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13/01/2007) Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007) Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11/08/2004) Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004) III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento (BOE de 17/10/2006) IV Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 07/11/2007) I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005) Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 31/08/2004) VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007) Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005).

guardar sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa, en el III Convenio Colectivo General Estatal del Corcho (BOE de 09/01/2007), y el II Convenio Estatal de la Madera (BOE 24 de enero de 2002). La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo del Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE de 01/04/2005). La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa, del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005). La utilización, cesión, o difusión indebidas de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una trasgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual y el acceso no justificado por personal sin titulación médica a los datos o historiales médicos de los empleados, así como su utilización, tratamiento, cesión o difusión, en el VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004), citar igualmente la utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo Público, y el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 27/03/2007).

Con carácter específico y atendiendo a las características sectoriales cabe citar el II Convenio colectivo del balonmano profesional declarando grave la realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra asobal y el club, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso a salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en nuestra Constitución; también el Convenio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional (BOE de 06/06/2006), configurando como grave hacer declaraciones atentatorias a la verdad, dignidad, buen nombre e imagen de compañeros de profesión, técnicos, directivos, equipos, patrocinadores y marcas relacionadas con el equipo, medios de comunicación y personal oficial de las competiciones y la utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

La inobservancia de las medidas, obligaciones, y órdenes en materia de prevención de riesgos<sup>3</sup>, cualquier forma de incumplimiento<sup>4</sup>,

<sup>3</sup> Son distintas las fórmulas utilizadas y así el I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005), habla de la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa; el VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 18/04/2007), se refiere a la inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales; el II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (BOE de 27/07/2006), cita la inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa; el II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 06/09/2006), constata la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa; El Convenio colectivo general de la industria salinera (2006-2009) (BOE de 19/10/2006), el IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (BOE de 17/03/2007), el V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE de 23/05/2006) y el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 197 de 17/8/2007), constatan la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad Laboral, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa; el II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (BOE de 27/07/2006), la inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave; el II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 06/09/2006), la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa. El III Convenio Colectivo General Estatal del Corcho (BOE de 09/01/2007), constata grave la conducta de transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

<sup>4</sup> En términos diferenciados se manifiesta la contratación colectiva, el Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009 (BOE de 19/07/2006), se refiere al incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa; el Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 18/08/2005), califica como falta grave cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, averías en las instalaciones o máquinas, o pudiesen derivarse o se derivaran, accidentes de consecuencias graves para las personas, podrá ser sancionada como falta grave; el Convenio colectivo general de trabajo de la

industria textil y de la confección (BOE de 04/01/2007), cita el incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de Seguridad en el Trabajo, siendo falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios; el II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento (BOE 13 de febrero de 2006), indica el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa; el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE de 27/06/2006), trata del incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave; el III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 12/12/2006), concreta el incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad, incluso el no uso de las prendas y elementos de protección.; el Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE de 01/04/2005), el incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo; el Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006), habla del incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa; el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 21/09/2004), califica como graves las faltas que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual; el Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006), refiere el incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa; el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 21/09/2004), incluye como grave las faltas que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual; el II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE de 22/07/2005), el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral. El II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 11/01/2006), y el I Acuerdo colectivo marco para la Acuicultura Marina Nacional (BOE de 24/01/2007), el incumplimiento o abandono de las normas y medidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecidos, cuando de los mismos puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de terceros. El Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005) Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (BOE de 20/12/2004), y el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE de 04/01/2007), el incumplimiento de las normas generales, las del Convenio o las de la empresa en materia de seguridad y salud

o de desobediencia<sup>5</sup>, la imprudencia en acto de servicio que si implicase incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como falta muy grave que cita el Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales (BOE de 09/11/2006), la imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos, del II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 06/09/2006), o la no utilización de los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11/08/2004), presumiendo que existe imprudencia, como señala el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004), si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes, si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la

---

laboral siendo falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

<sup>5</sup> El Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009 (BOE de 19/07/2006), el Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008 (BOE de 19/12/2006) y el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 197 de 17/8/2007), constatan la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores; mientras que el II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE de 22/07/2005), se refiere a la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. El Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005), el II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE de 23/09/2004), el IV Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 07/11/2007), el II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003), el Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE 12 de marzo de 2003), citan igualmente la desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo.

función que realice, o cuando se tolera a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo. El grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, citado por el VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004); Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE 14 de septiembre de 2005), y XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 29/08/2007). También no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (gorros, guantes...) del Convenio Colectivo para las industrias de turrones y mazapanes (BOE de 16/12/2005), o no someterse a las pruebas y/o reconocimientos médicos que indique el servicio médico del equipo y en los establecimientos que éste señale, siempre y cuando sean comunicados con suficiente antelación y sean realizadas con ponderación y medida en su frecuencia y tipología que indica el Convenio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional (BOE de 06/06/2006). Pero igual desde otra perspectiva, como se constata en el Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE 14 de septiembre de 2005), el Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 18/08/2005), y el Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 4 de octubre de 2006), la embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. Todas las indicadas son formulaciones que subrayan la consideración dada a la prevención, calificando tales conductas como faltas graves.

Cuestión tratada es igualmente la incorrecta utilización de medios telemáticos o informáticos, como acaece en el III Convenio Colectivo General Estatal del Corcho (BOE de 09/01/2007), que califica como conductas graves el utilizar las líneas telemáticas de comunicación, internet o correo electrónico, para asuntos particulares, sin autorización, quedando expresamente permitido el empleo de tales medios, para los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación; igualmente el II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE de 22/07/2005), respecto a la utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas, o el II Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE de 29/07/2005), el abuso en la utilización de los medios de comunicación,

informáticos o telemáticos establecidos en la empresa y el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004).

Por lo que afecta al uso del teléfono, el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11/08/2004), indica grave el uso del teléfono para asuntos particulares sin autorización, y asimismo el III Convenio Colectivo General Estatal del Corcho (BOE de 09/01/2007), que cita como conductas graves el usar el teléfono de la empresa o hacer uso del teléfono móvil durante la jornada de trabajo, sin previo permiso expreso y para cada caso concreto, y el empleo de radios o reproductores musicales con auriculares en el oído.

En el apartado de la embriaguez no habitual en el trabajo u ocasional<sup>6</sup>, la embriaguez habitual en el trabajo<sup>7</sup>, la embriaguez durante el trabajo<sup>8</sup>, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa<sup>9</sup>, la toxicomanía<sup>10</sup>, así como el consumo de ta-

---

<sup>6</sup> VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007). Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004). Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE 12 de marzo de 2003), IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (BOE de 17/03/2007). VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004). IV Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 07/11/2007). Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005).

<sup>7</sup> II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE de 23/09/2004). XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 26/02/2007). Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005). II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003). Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales, así como las tablas salariales (BOE de 09/11/2006).

<sup>8</sup> Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales para el período 2006-2008 (BOE de 18/01/2007). Convenio Colectivo Nacional de mataderos de aves y conejos para el periodo de 2003-2.004 (BOE de 08/06/2006). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (BOE de 20/12/2004).

<sup>9</sup> Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE de 26/02/2007). Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y perfumería (BOE de 22/07/2005). Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 21/09/2004), precisando, siempre que por el mismo pueda identificarse a dicha Empresa.

<sup>10</sup> El IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 197 de 17/8/2007), cita el consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia

baco<sup>11</sup>, como cabe observar son significativas las referencias tanto por su número como por su distinta consideración.

En el campo de las exigencias productivas a causa de la singularidad del proceso productivo, podemos referirnos al III Convenio Colectivo Sectorial, de ámbito estatal, de las Administraciones de Loterías (BOE de 19/07/2006), citando los descuadres de caja, de pagos y ventas, de hasta 60 euros, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de

---

estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo. El III Convenio Colectivo General Estatal del Corcho (BOE de 09/01/2007), se refiere a la asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía. El I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE de 22/10/2007), cita el consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes durante el trabajo o tiempo de prestación de servicios. El II Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE de 29/07/2005), la asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol. El VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 18/04/2007), acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes durante la jornada de trabajo. El Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera 2003-2006 (BOE de 26/09/2003), el consumo de bebidas alcohólicas y de estupefacientes y la embriaguez o drogodependencia habitual fuera del trabajo, siempre que incida en su rendimiento o comportamiento laboral. El Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE de 06/06/2006), la embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que no repercute gravemente en el trabajo. El II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (BOE de 27/07/2006), la embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa. El Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009 (BOE de 19/07/2006), el consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo. El Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004), la embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

<sup>11</sup> El III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 12/12/2006), se refiere a la inobservancia de las leyes y demás normativa de aplicación en la empresa, especialmente en materia de medidas sanitarias (prohibición de fumar), cuando hayan sido debidamente anunciadas por la dirección. El VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 18/04/2007), la inobservancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo. El Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE de 26/03/2007), fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosas, servir productos a quien esté ejecutando cualquiera de estos actos. El Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE de 16/12/2005), fumar y comer en el puesto de trabajo así como no cumplir las normas específicas de seguridad e higiene en la actividad alimentaria (gorros, guantes, etc). El Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004), el Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE de 06/06/2006), fumar en los lugares donde estuviese prohibido.

moneda; el IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (BOE de 17/03/2007), utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc. dormir en horas de servicio. Igual consideración merece el III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 12/12/2006), sobre la inobservancia por los trabajadores no nacionales de la obligación de tramitar en plazo la renovación u obtención de su documentación en regla cuando le hubiera sido advertido oportunamente por la empresa; el IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24/06/2004), respecto de la conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria, así como de la obligación de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria; el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007), por no entregar a la empresa en los plazos establecidos en el convenio los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija, no velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija, no cumplimentar debidamente los partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello; el Texto refundido que recoge las normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para el período 2007-2011 (BOE de 04/04/2007), el ausentarse del centro de trabajo sin permiso del Jefe correspondiente, o bien, en situación de stand by, no encontrarse localizable el tripulante para acudir al buque o centro de trabajo, no hallándose de servicio pero en stand by, sin comunicarlo al Jefe correspondiente, siempre y cuando se provea al tripulante de los medios de comunicación adecuados (busca personas, walky talky, etc.).

En el campo del deporte profesional las condiciones de trabajo exigen un tratamiento diferenciado que queda expresado también en el régimen disciplinario, por ello el II Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE 13 de septiembre de 2006), cita como falta grave no mantener, por causas injustificadas, la condición física adecuada durante el transcurso de la temporada deportiva, incluidos el consumo habitual de bebidas alcohólicas y otras sustancias en grado tal que pueda perjudicar la salud, ocultar al entrenador, o al responsable del club la existencia de enfermedades o lesiones, así como la trasgresión del tratamiento prescrito para la recuperación de

las mismas, o la negativa injustificada a asistir a actos oficiales a requerimiento del club, siempre y cuando se encuentren dentro del ámbito de la relación laboral regulada por este convenio; asimismo el Convenio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional (BOE de 06/06/2006), recoge como faltas graves no mantener en todo momento un alto espíritu y corrección deportiva, luchando por la pureza de la competición; no comunicar a los servicios médicos del equipo cuantas incidencias se produzcan en el estado físico del corredor y que puedan tener una repercusión en su rendimiento laboral de forma grave, y cualquier tratamiento médico o farmacológico seguido, así como la identificación del médico que lo ha prescrito, con el fin de incorporar dicha información al dossier médico de cada corredor para ayudar al correcto mantenimiento de la salud de cada ciclista, no utilizar las prendas y complementos suministradas por el equipo, en las actividades relacionadas con el objeto de la relación laboral.

La pluralidad de referencias localizadas son notables, citemos en el terreno formativo, el VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004), incluyendo como grave la negativa injustificada a asistir a cursos de formación cuando éstos sean obligatorios y coincidentes con la jornada de trabajo. Por lo que afecta al respeto de derechos constitucionales el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 27/03/2007), cuando cita la obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales. En materia de registros el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11/08/2004), negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador. En un terreno escatológico, citar las graves conductas indicadas por el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004), como escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la Empresa y cuando dichos letreros fueran ofensivos para la empresa o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave; o evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

La caracterización de las faltas muy graves establecidas por los convenios colectivos viene a expresarse a través de la descripción de las conductas objeto de sanción. Sin embargo algunos convenios tratan de ofrecer una identificación conceptual donde el bien jurí-

dicamente protegido es el funcionamiento normal de la empresa, el proceso productivo y la convivencia laboral. Como ejemplos pueden señalarse el Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006), al calificar como faltas muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte gravemente al normal funcionamiento de la empresa, o que imposibiliten la normal convivencia laboral, o supongan incumplimiento grave de la prestación de trabajo o infracción grave de leyes, reglamentos o Convenios; o lo que indiquen el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004) y el II Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE de 29/07/2005), entendiéndose que lo son todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios.

En el elenco de faltas muy graves tienen cabida las que se consideran incluidas dentro de los parámetros indicados con anterioridad, pudiendo observarse como expresión clásica las que integra el XV Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 29/08/2007): Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año, las ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, la condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia, la continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, la embriaguez habitual, violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada, los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, causar accidentes graves por negligencia o imprudencia, abandonar el trabajo en puesto de

responsabilidad, la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes, originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, el abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave, el acoso sexual, el acoso moral.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa<sup>12</sup>, o el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa<sup>13</sup>, la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa<sup>14</sup>, forman todas ellas parte del apartado de la confidencialidad. Se habla de violar el secreto de correspondencia en el Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE de 06/06/2006), o la violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos<sup>15</sup>, violar secretos de la

---

<sup>12</sup> Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 4 de octubre de 2006), XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE de 16/08/2007). Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007).

<sup>13</sup> Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE 12 de marzo de 2003). VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007). Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005). II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE de 23/09/2004). II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003). Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004). Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13/01/2007). II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE de 22/07/2005). Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006).

<sup>14</sup> IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 197 de 17/8/2007). II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento (BOE 13 de febrero de 2006). Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005).

<sup>15</sup> III Convenio colectivo estatal para el sector de Telemarketing (BOE de 05/05/2005).

Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma<sup>16</sup>, violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria<sup>17</sup>, violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal<sup>18</sup>, violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores<sup>19</sup>. El Convenio Colectivo de la Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de 15/03/2004), se refiere a la violación del secreto profesional, mientras que el V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 07/11/2007), cita el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales, así como las tablas salariales (BOE de 09/11/2006). Convenio Colectivo del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas (BOE de 23/09/2004). Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE de 26/02/2007). II Convenio Colectivo General Estatal del Corcho (BOE de 09/01/2007). III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 12/12/2006). I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005).

<sup>17</sup> Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27/04/2006). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11/08/2004). Convenio colectivo estatal de distribuidores de productos farmacéuticos para el período 2005-2007 (BOE de 18/01/2006). Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y perfumería (BOE de 22/07/2005).

<sup>18</sup> II Convenio Estatal de la Madera (BOE 21-24/01/2002). Convenio Colectivo Nacional de mataderos de aves y conejos para el periodo de 2003-2004 (BOE de 08/06/2006). Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería (2003-2004-2005) (BOE de 04/08/2004). Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE de 07/04/2005). Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004). Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 21/09/2004). Convenio Colectivo Nacional de Prensa No Diaria (BOE de 11/10/2004).

<sup>19</sup> Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales para el período 2006-2008 (BOE de 18/01/2007). Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 02/09/2005).

<sup>20</sup> El Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE de 10/06/2005) concreta la violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados. El VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004), la violación del secreto de la correspondencia postal, su detención arbitraria o contra derecho, su intencionado curso anormal, su apertura, sustracción, destrucción, retención u ocultación y, en general, cualquier acto que suponga infidelidad

En el apartado relativo a la defensa de los datos de la empresa citar el I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005), y el I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación. (BOE de 22/10/2007), cuando se refieren a la divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros. El III convenio colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE de 10/04/2007), refiriéndose a la revelación de planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa<sup>21</sup>, junto a lo anterior cabe sumar la consideración precisa de la competencia desleal<sup>22</sup>. Añadir a lo indicado lo dictado por el II Convenio Co-

---

en su custodia. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa, indica el III Convenio Colectivo General de Ferralla (BOE de 27/01/2006), II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (BOE de 27/07/2006), y el Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005). De quebranto o violación de secretos de obligada reserva, habla el XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005).

<sup>21</sup> Sobre la revelación de planes de empresa puede verse el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y de sus derivados (BOE de 14/03/2005) y el Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008 (BOE de 19/12/2006).

<sup>22</sup> IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24/06/2004). Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE de 26/03/2007). II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003). Convenio Colectivo para las Industrias de Elaboración del Arroz. V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE de 23/05/2006). la concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1. del E.T. indica el III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento (BOE de 17/10/2006). El Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006), precisa que la concurrencia desleal, se manifiesta prestando servicios o colaborando, sin autorización del Agente-Corredor Empresario, con otra Agencia, Correduría, o Entidad Aseguradora, o aportando operaciones de seguros a las mismas, o coadyuvando a esta aportación, al margen de la Empresa con la que se halle vinculado el trabajador; mientras que el IV Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 04/08/2006), entiende por competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

lectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 27/03/2007) y el VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004), citando los términos fijados en la Ley de protección de datos de carácter personal.

La prevención de riesgos encuentra un tratamiento significativo dentro del régimen disciplinario de los convenios colectivos, y más en concreto en el apartado de las faltas muy graves, de manera que la disciplina que se pretende establecer obliga a la utilización de diversos enunciados lo más expresivos posibles: el incumplimiento, la inobservancia, o la imprudencia grave, constituyen parte del denominador común<sup>23</sup>, al que se suman otras expresiones como la

---

<sup>23</sup> El II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento (BOE de 17/10/2006), el IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (BOE de 17/03/2007), y el IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24/06/2004), se refieren a la imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa. El III Convenio Colectivo General Estatal del Corcho (BOE de 09/01/2007), cita la imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones. El III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 12/12/2006), la inobservancia, incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la ley de prevención de riesgos laborales o las determinadas por este convenio o por las empresas en desarrollo o aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. El I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa. El VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004), la inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, como falta grave. El Convenio colectivo general de la industria salinera (2006-2009) (BOE de 19/10/2006) V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE de 23/05/2006), la imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves, a la empresa. El II Convenio Estatal de la Madera (BOE 21-24/01/2002), la imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones. El V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE de 23/05/2006). II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 06/09/2006), la imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente

que utiliza el II Convenio Estatal de la Madera (BOE 21-24/01/2002), sancionando la no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa; la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional, del Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007); el no utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia<sup>24</sup>, del IV Convenio colec-

---

laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos. El XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 29/08/2007) y el Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE 14 de septiembre de 2005), el incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as. El Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27/04/2006), el incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. El Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE de 01/04/2005), el incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas. El III convenio colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE de 10/04/2007), el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas. El II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE de 22/07/2005), el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral. El II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13/01/2007), el incumplimiento intencionado de la normativa de la empresa para el cumplimiento de las disposiciones generales de carácter legal en materia de prevención de blanqueo de capitales. El Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009 (BOE de 19/07/2006), el incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

<sup>24</sup> Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11/08/2004). Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE de 12 de marzo de 2003). VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007). I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE de 22/10/2007). II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003).

tivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 07/11/2007); no respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos, del Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27/04/2006); o no respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos, al que se refiere el VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 18/04/2007); o igualmente la inasistencia a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo, que cita el IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24/06/2004).

Junto a lo anterior, dentro del presente tratamiento, es falta muy grave el fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene, tal prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente, fórmula precisada en el Convenio Colectivo Nacional de mataderos de aves y conejos (BOE de 06/07/2007), y en el Convenio básico, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas (BOE de 28/02/2005). Asimismo el Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006), integra en su listado la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo, entendiéndose que la embriaguez puede calificarse como habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

En cuanto a la embriaguez, los convenios colectivos vienen a conducirse tipificando la embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo<sup>25</sup>, sancionando sólo la habi-

---

<sup>25</sup> IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 197 de 17/8/2007). II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento (BOE 13 de febrero de 2006). IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (BOE de 17/03/2007). Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 31/08/2004). Convenio Colectivo de la Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de 15/03/2004). VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007). Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005). II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de

tualidad<sup>26</sup> o la ocasionalidad<sup>27</sup> (nota en página siguiente), cuando no toman los convenios en consideración la imagen hacia el exterior de

Fibra Óptica (BOE de 23/09/2004). Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos (BOE de 03/02/2007). XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 26/02/2007). Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería (2003-2004-2005) (BOE de 04/08/2004). III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento (BOE de 17/10/2006). Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005). Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE de 26/03/2007). II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003), Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (BOE de 20/12/2004). Convenio colectivo general de la industria salinera (2006-2009) (BOE de 19/10/2006). XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005).

<sup>26</sup> El Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE de 06/06/2006), la embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo. El Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera 2003-2006 (BOE de 26/09/2003), la embriaguez y drogodependencia habitual durante el trabajo. El II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (BOE de 27/07/2006), prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía. El Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Frío Industrial (BOE de 28/12/2004), la embriaguez habitual en la empresa. El II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 06/09/2006), considera la embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo, considerando que la embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes. El Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006), entiende que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa. El Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004), cita la embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo. El Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE de 29/10/2005), la embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual. El II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 27/03/2007), la embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual. El Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008 (BOE de 19/12/2006), la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, estableciendo que antes de proceder a la sanción se propondrá al trabajador la posibilidad de acudir a terapias de rehabilitación. El Convenio colectivo estatal de distribuidores de productos farmacéuticos para el período 2005-2007 (BOE de 18/01/2006), indica la embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, la embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave. El III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 12/12/2006), amplía la figura tipificando la embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo, y el consumo de drogas de cualquier tipo, incluso su reparto a los compañeros de trabajo o clientes,

la conducta objeto de sanción<sup>28</sup>. En el tratamiento de la embriaguez o toxicomanía vienen a establecerse criterios de modalización de la conducta, ya sea que se produzca durante el trabajo o tiempo de prestación de servicios, como indica el I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE de 22/10/2007); durante la jornada laboral, caso del III convenio colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE de 10/04/2007); siempre que suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones, como expresa el III Convenio Colectivo General de Ferralla (BOE de 27/01/2006); que la embriaguez y drogodependencia se manifieste en jornada laboral y en su puesto de trabajo, precisión contemplada en el Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27/04/2006); que la prestación del trabajo se haga bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes y la distribución de drogas en el centro de trabajo, del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11/08/2004); o como indica el Con-

---

durante la jornada laboral. El V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 07/11/2007), la embriaguez habitual durante el trabajo siempre que afecta al rendimiento normal del trabajo y la empresa haya puesto los medios para que el trabajador supere dicha enfermedad. El Convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores (BOE de 28/03/2006), la embriaguez habitual, entendiendo como tal la asistencia al trabajo tres (3) días en un (1) mes en estado de embriaguez, y la toxicomanía. El Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006) y el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004) entienden que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

<sup>27</sup> En cuanto a la ocasionalidad el Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (*handling*) (BOE de 18/07/2005), indica que es la *embriaguez* ocasional cuando se produce tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses. El Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE de 17/10/2006), sólo sanciona la embriaguez o consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el horario de trabajo, y el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007), la embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual.

<sup>28</sup> El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24/06/2004), concreta como falta la embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa; el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE de 10/06/2005), la embriaguez probada, vistiendo el uniforme; el VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004), la embriaguez o la toxicomanía habitual durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la Empresa.

venio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional (BOE de 06/06/2006), donde la conducta objeto de sanción es apoyarse en el uso de sustancias prohibidas, siempre y cuando no exista prescripción facultativa por parte de los servicios médicos del grupo deportivo, o en caso excepcional, y en este supuesto con obligación previa de comunicación a los servicios médicos del equipo, del régimen sanitario de la Seguridad Social, y no tenga como causa la curación o disminución de cualquier tipo de dolencia física o psíquica, conducta la anterior que debe ser comunicada al equipo, debiéndose ponderar y medir la sanción en función de la importancia de la sustancia prohibida utilizada, y para la aplicación del despido por esta causa, la falta deberá ser voluntaria, grave y culpable.

El acoso sexual es cuestión ampliamente recogida en los convenios<sup>29</sup>, estableciéndose en algún caso, como ocurre con el VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004), el ejercido sobre un empleado de la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones. Otros convenios recogen conjuntamente el acoso sexual, moral o psicológico<sup>30</sup>, dándose en ocasiones la explicación

---

<sup>29</sup> Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27/04/2006). II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE de 22/07/2005). II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (BOE de 27/07/2006). XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 11/08/2004). II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003). Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 24/06/2004). Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE 12 de marzo de 2003). Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005). IV Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 04/08/2006). XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE de 16/08/2007). VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007). Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y perfumería (BOE de 22/07/2005). III Convenio Colectivo Sectorial, de ámbito estatal, de las Administraciones de Loterías (BOE de 19/07/2006). III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento (BOE de 17/10/2006). Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006). Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004).

<sup>30</sup> II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE de 23/09/2004). XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 26/02/2007). Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE 14 de septiembre de 2005). Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005). II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 06/

de los conceptos, como es el caso del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 02/09/2005), el II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13/01/2007), y el III Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas (BOE de 23/05/2006); en otros casos se establecen precisiones y diferenciaciones, tal como se constata en el Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 18/08/2005), al referirse al acoso sexual de intercambio y al acoso sexual ambiental<sup>31</sup>.

Se aprecia con habitualidad la posible relación de jerarquía de quién lo ejerce<sup>32</sup>, sin olvidar que el acoso sexual, moral o psicoló-

---

09/2006). III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 12/12/2006). I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005). I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE de 22/10/2007). I Acuerdo colectivo marco para la Acuicultura Marina Nacional (BOE de 24/01/2007).

<sup>31</sup> Considera constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa —o esté en condiciones de saber— que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo. Añade que la mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren, ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo. En cuanto al acoso sexual de intercambio, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo tanto en uno como en otro caso, con lo que se configura una situación de *quid pro quo*. Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral —la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato— a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual. En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquellas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el empresario —persona física—, los directivos de la empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo poder para decidir sobre cuestiones que incidan sobre su trabajo. En el acoso sexual ambiental, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual, donde lo afectado negativamente es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

<sup>32</sup> Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 31/08/2004), el

gico, puede darse tanto entre compañeros como entre personas entre las que exista una relación de jerarquía, materia señalada en el V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 07/11/2007).

Tienen igualmente consideración, entre las faltas graves, las ofensas verbales graves o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa, la falta al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual<sup>33</sup>; o como señalan el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE de 10/06/2005), y el Convenio colectivo general de la industria salinera (2006-2009) (BOE de 19/10/2006), la comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo. Como complemento indicar, que en el marco de la tradición, en nuestro sistema de negociación sigue teniendo cabida dentro del régimen disciplinario, la consideración como muy grave de la blasfemia habitual<sup>34</sup>.

Los convenios colectivos vienen a tratar las cuestiones relativas al uso informático propiedad de la empresa, si bien no con la profundidad que tal materia requiere, como ejemplos pueden citarse lo que indica el II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE de 23/09/2004), refiriéndose al uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa; el II Convenio Co-

---

Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE de 26/02/2007), Convenio colectivo estatal de distribuidores de productos farmacéuticos para el período 2005-2007 (BOE de 18/01/2006), Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE de 17/10/2006), Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (BOE de 11/01/2006), Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE de 07/04/2005), III Convenio colectivo estatal para el sector de Telemarketing (BOE de 05/05/2005). Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 4 de octubre de 2006). III Convenio Colectivo General de Ferralla (BOE de 27/01/2006).

<sup>33</sup> Convenio Colectivo Nacional de mataderos de aves y conejos para el periodo de 2003-2.004 (BOE de 08/06/2006). Convenio Colectivo Laboral, de ámbito estatal, para el sector de agencias de viaje 2004-2006 (BOE de 05/05/2005). IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (BOE de 17/03/2007).

<sup>34</sup> Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE de 29/10/2005). Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE de 26/02/2007).

lectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE de 29/07/2005), considerando muy grave la conducta que suponga hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos, o la utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidos en la empresa; el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004), refiriéndose a la utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la Empresa; el III Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas (BOE de 23/05/2006), la copia, manipulación, alteración, pérdida, destrucción y la cesión, todo ello, ya sea total o parcial, de ficheros y datos informáticos y de todo tipo y la extracción de los mismos de la empresa; el Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27/04/2006), tipificando la trasgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos; el II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE de 22/07/2005), concretando la utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas; o el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 27/03/2007), sancionando la utilización reiterada de los sistemas de información propiedad del Organismo para fines distintos de los profesionales para los que fueron implantados, siempre que incida en el normal desarrollo del trabajo, así como la utilización e instalación, no autorizada, de hardware o software que no sea propiedad del Organismo, cuando ambas actuaciones sean susceptibles de causar perjuicios graves a la empresa.

Del mismo modo encuentra acogida la inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga<sup>35</sup>, o los servicios esenciales para la Comunidad pactados o establecidos por la Autoridad competente en caso de huelga<sup>36</sup>, así como cualquier acto que

---

<sup>35</sup> Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE 12 de marzo de 2003), VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007), Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005), II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE de 23/09/2004), II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003), Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007). Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005).

<sup>36</sup> I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE de 22/10/2007). II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 27/03/2007).

suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros trabajadores, y el incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga y la realización durante la misma de actos que tengan por finalidad coartar la libertad y derecho al trabajo de otros trabajadores, que indica el VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12/03/2004).

Es igualmente habitual el tratamiento del abuso de autoridad<sup>37</sup>, incluso ofreciendo su concepto, como lo hace el III Convenio Colectivo General de Ferralla (BOE de 27/01/2006), entendiendo que tendrá la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador realizados por directivos, jefes o mandos intermedios. En otros casos se indica, como dicta el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004), que ante el abuso el trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de

---

<sup>37</sup> Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE 12 de marzo de 2003). VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007). Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE de 26/10/2005). II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE de 23/09/2004). II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007) (BOE de 24/11/2003). Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007). Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005). I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE de 22/10/2007). I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005). V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 07/11/2007). Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE de 10/06/2005) III convenio colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE de 10/04/2007). II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13/01/2007) Convenio colectivo general de la industria salinera (2006-2009) (BOE de 19/10/2006). Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Frío Industrial (BOE de 28/12/2004). Convenio Colectivo Nacional de mataderos de aves y conejos para el periodo de 2003-2.004 (BOE de 08/06/2006) Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 21/09/2004). XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005). III Convenio colectivo estatal para el sector de Telemarketing (BOE de 05/05/2005). Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 31/08/2004).

10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo.

La consideración particularizada de conductas muy graves, que son sólo propias del sector productivo incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, conducen a tomar incorporar situaciones como los descuadres de caja, de pagos y ventas, de más de 60 euros, cuando el trabajador tenga encomendada tal misión y no esté sujeto al régimen de quebranto de moneda, a los que se refiere el III Convenio Colectivo Sectorial, de ámbito estatal, de las Administraciones de Loterías (BOE de 19/07/2006); también lo indicado por el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de 15/03/2004), respecto a emprender negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la entidad, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la institución, o aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la institución, asistir habitualmente a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas, o el falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección; o en fin el XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005), al señalar la infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

Consideración particularizada también, conductas como las señaladas en el II Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE de 13/09/2006), al citar las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición; o en el Convenio Colectivo para la actividad de Ciclismo Profesional (BOE de 06/06/2006), sancionando la trasgresión de la buena fe contractual, y considerando por tal no comunicar al equipo antes de la firma del contrato de trabajo, la existencia de un procedimiento disciplinario abierto en sede federativa, nacional o internacional, por el uso de sustancias prohibidas que de lugar a una sanción deportiva, igualmente se considerará trasgresión de la buena fe contractual la falta de comunicación al

equipo, antes de la firma del contrato de trabajo, de hechos acaecidos con anterioridad a la fecha de firma del contrato, que sean susceptibles de apertura de dichos procedimientos disciplinarios, y que sean conocidos por el corredor, no defender los intereses deportivos y publicitarios de su equipo, provocando retiradas injustificadas y expulsiones de carrera sin causa que las justifique, o no participar en todas las pruebas programadas por el equipo, salvo autorización del director deportivo o responsable de equipo o justa causa, así como participar en las no programadas sin la autorización del grupo deportivo, director deportivo o personal responsable.

Precisiones como las contenidas en el II Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE de 29/07/2005) y el III Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas (BOE de 23/05/2006), son dar a conocer o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes; el hacer uso de las armas, a no ser en defensa propia y en los casos previstos por las leyes y disposiciones vigentes, o iniciar o continuar cualquier discusión, rivalidad, pretendida superioridad, exigencias en el modo de prestarse los servicios, etc., con funcionarios de la Policía, establecido como conducta muy grave en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE de 10/06/2005); conducta igualmente particularizada la que contempla el II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13/01/2007), refiriéndose al incumplimiento intencionado de la normativa de la empresa para el cumplimiento de las disposiciones generales de carácter legal en materia de prevención de blanqueo de capitales; igualmente lo precisado por el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007), sobre la falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo; o el consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo, citado por el II Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (BOE de 27/07/2006).

## 2. LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

En el régimen sancionador contemplado en los convenios sectoriales estatales se tipifican las sanciones que son ya tradicionales en la negociación colectiva, y junto a la amonestación verbal o escrita para las faltas leves, puede advertirse la presencia de la

suspensión de empleo y sueldo con fluctuantes variedades temporales en función de que la falta sea leve, grave, o muy grave. Junto a ello puede constatarse la presencia de otras sanciones, además del despido, como son la inhabilitación o postergación para el ascenso, el traslado, la pérdida temporal de la categoría, la pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso, todas ellas con una mayor o menor intensidad punitiva, que suele ser variable atendiendo no sólo a su correspondencia con una falta grave o muy grave, sino también a las características propias de cada convenio.

En las faltas graves viene a ser tomada en consideración la inhabilitación para el ascenso durante el período de un año en algunos convenios<sup>38</sup>, o dos, tres, o cuatro años<sup>39</sup>. En cuanto al traslado forzoso, las variables son las habituales, desde su mera indicación sin mayores precisiones, como hace el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de

---

<sup>38</sup> Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (BOE de 20/12/2004). III Convenio colectivo estatal para el sector de Telemarketing (BOE de 05/05/2005). Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE de 30/07/2007). XV Convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE de 12/01/2007). Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE de 04/01/2007). Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE de 20/02/2002). Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera 2003-2006 (BOE de 17/03/2007).

<sup>39</sup> Convenio Colectivo Laboral, de ámbito estatal, para el sector de agencias de viaje 2004-2006 (BOE de 05/05/2005). Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 31/08/2004). XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE 196 de 16/8/2007). Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de 17/07/2004). XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005). El XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 06/10/2005), diferencia para la falta menos grave, la inhabilitación para el ascenso durante seis meses, mientras que para la falta grave la inhabilitación lo es durante un año. Seis meses establece el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 31/08/2007). Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior los establecen: El Convenio Colectivo para las industrias de turrones y mazapanes (BOE de 16/12/2005), Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados (BOE de 10/03/2006), Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 02/09/2005), y Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004), mientras que el Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados (BOE de 10/03/2006), marca cuatro años.

17/07/2004), hasta el traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia, considerando a estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo, que contempla el XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE 196 de 16/8/2007), y el XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005)<sup>40</sup>, convenios que establecen asimismo la pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año. El elenco de sanciones se extiende como es en el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE de 20/02/2002), habilitando la pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses; el Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 02/09/2005), sancionando con la pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional, o el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 11/01/2006), tipificando la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

Por lo que afecta a las sanciones muy graves, la inhabilitación temporal o definitiva para el ascenso, la pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, el traslado forzoso a otro centro de trabajo, o a otra localidad, suelen ser las que vienen a sumarse a las que anteriormente hemos calificado como habituales, estableciéndose tratamientos más singularizados en la tabla de sanciones muy graves como es el caso del XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE 196 de 16/8/2007) y el XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005), que determinan el traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado, la pérdida definitiva del nivel o grupo con su repercusión económica, o la inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores. El Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de 17/07/2004), precisa la pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos, o la inhabilitación definitiva para ascender de nivel y pérdida del nivel, con descenso al inmediatamente inferior. Igualmente el Convenio colectivo estatal del ciclo de

---

<sup>40</sup> El Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos (BOE 30 de 3/2/2007), se refiere sólo al traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

comercio de papel y artes gráficas (BOE de 26/02/2007), fija el traslado forzoso del servicio a distinta localidad, o el XV Convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE de 12/01/2007), estableciendo la pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, o la inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría, y el Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 02/09/2005), que sanciona con la pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones.

En el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE de 20/02/2002), se establece la pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año, la inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior, el cambio de centro de trabajo, o la inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios. El Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera 2003-2006 (BOE de 17/03/2007), señala la inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría, o el traslado forzoso a otro centro de trabajo.

Otros convenios que inhabilitan temporalmente para el ascenso, establecen periodos variables de tiempo: dos años<sup>41</sup>, tres años<sup>42</sup>, cuatro años<sup>43</sup>, cinco años, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad<sup>44</sup>, dos a seis años<sup>45</sup>, cinco años<sup>46</sup>, seis años<sup>47</sup>, pasándose a fijar el periodo de dos años o definiti-

---

<sup>41</sup> Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Frío Industrial (BOE de 23/10/2007).

<sup>42</sup> Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE de 30/07/2007) y Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004).

<sup>43</sup> Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 31/08/2004).

<sup>44</sup> Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE de 26/02/2007).

<sup>45</sup> II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 11/01/2006).

<sup>46</sup> Convenio colectivo de la industria de calzado (BOE de 07/10/2005). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Piel para Peletería (BOE de 20/12/2004). Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE de 16/12/2005). Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 02/09/2005).

<sup>47</sup> Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2004, 2005 y 2006 (BOE de 10/11/2004).

vamente<sup>48</sup>, la pérdida temporal o definitiva de la categoría laboral<sup>49</sup>, o la pura inhabilitación definitiva para el ascenso<sup>50</sup>.

Subrayar que el II Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE 219 de 13/9/2006), establece para las faltas leve, entre otras sanciones, la multa de hasta 210 €, según grados: el mínimo, de 6,00 a 60,00 €, medio: de 60,00 a 120,00 € y máximo: de 20,00 a 210,00 €. Para las faltas graves, multa de hasta 600,00 €, según grados, con el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada: mínimo: de 210,00 a 300,00 €, medio: de 300,00 a 450,00 €, máximo: de 450,00 a 600,00 €. Para las faltas muy graves, multa de hasta 1.500 €, según grados, con el límite de una vigésima parte de la retribución anual pactada: mínimo: de 600,00 a 900,00 €, medio: de 900,00 a 1.200,00 €, y máximo: de 1.200,00 a 1.500,00 €.

### 3. EL RÉGIMEN SANCIONADOR

La función del régimen disciplinario, los principios de aplicación de su ejercicio, la titularidad y competencia de su materialización, la pretendida tipicidad abierta al reglamento de régimen interior, la analogía, o a la naturaleza enunciativa que quiere establecer el convenio colectivo encuentran acogida en no pocos de ellos, así como la facultad premial<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> Convenio Colectivo Laboral, de ámbito estatal, para el sector de agencias de viaje 2004-2006 (BOE de 05/05/2005).

<sup>49</sup> II Convenio colectivo estatal para el sector de Telemarketing (BOE de 05/05/2005). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 31/08/2007).

<sup>50</sup> Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12/04/2007).

<sup>51</sup> El XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE de 16/08/2007) y el Convenio Colectivo de la Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de 15/02/2005), indican que se premiará la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus empleados, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente, señalándose como motivos dignos de premio los siguientes: espíritu de sacrificio; espíritu de fidelidad; afán de superación profesional, de otro lado el XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 26/02/2007), afirma que con el fin de recompensar la conducta, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo para que se supere en el cumplimiento de sus deberes, las empresas podrán otorgar a sus trabajadores premios consistentes en, primas en metálico, aumento de las vacaciones retribuidas, felicitaciones por escrito, propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas, y cancelación de notas desfavorables en el expediente.

En cuanto a la función de la acción empresarial en el campo analizado, el Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006), indica que se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos y profesionales que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación, que puedan incidir favorablemente en la prestación del trabajo, de otro lado el II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 06/09/2006), indica que el acuerdo sobre código de conducta tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios, o en fin el acuerdo marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (BOE 12 de marzo de 2003), manifiesta que persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios. Con relación a la facultad sancionadora, ésta radicará según el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 27/03/2007) en el Presidente del que el trabajador dependa, o en el Director por delegación de aquél, en quien ostente la representación legal de la Empresa de acuerdo con el Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006).

Son numerosos los convenios que establecen que para la aplicación y graduación de las sanciones se han de tener en cuenta una serie de criterios, el IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (BOE de 17/03/2007), y el III convenio colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (BOE de 08/03/2006), consideran necesario tener en consideración, el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa; en otro casos, a lo anterior se añade la categoría profesional como criterio modulador, tal como acontece en los siguientes: IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 197 de 17/8/2007); III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento (BOE de 17/10/2006); II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento (BOE 13 de febrero de 2006); III Convenio Colectivo General Estatal del

Corcho (BOE de 09/01/2007); Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008 (BOE de 19/12/2006); XV Convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE de 10/04/2007); Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 31/08/2007); XV Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 29/08/2007); Convenio colectivo general de la industria salinera (2006-2009) (BOE de 19/10/2006); XIV Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE de 20/09/2005); y II Convenio Estatal de la Madera (BOE de 11/08/2006).

Respecto a los principios generales de aplicación cabe señalar como el II Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE de 13/09/2006), proclama que la potestad disciplinaria laboral corresponde al Club, siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos, añadiendo que no podrán ser sancionadas disciplinariamente las acciones u omisiones que no se hallen tipificadas como falta en la fecha del suceso que se trate, y que si unos mismos hechos implicasen la comisión de dos o más faltas, se sancionaran conjuntamente, con respeto al principio general non bis in ídem, expone el convenio el respeto hacia la presunción de inocencia, los derechos de audiencia y de defensa del inculpado, el principio de imputabilidad, y las circunstancias modificativas, actuando como eximentes el caso fortuito, la fuerza mayor, y la legítima defensa, siendo atenuantes, el arrepentimiento espontáneo, o el haber precedido inmediatamente a la comisión de la falta provocación suficiente; como agravante se considera, la reincidencia, que se dará cuando el autor de una falta haya sido sancionado durante esa misma temporada, por un hecho de idéntica o similar naturaleza al que se ha de sancionar<sup>52</sup>. Interesa reseñar lo que ordena el XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 26/02/2007), precisando que las empresas establecerán con los Comités o Delegados de Personal la creación de un fondo social que se proveerá del importe de las sanciones, cuando éstas consistan en suspensión de empleo y sueldo.

---

<sup>52</sup> El Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004), cita la aplicación del principio de legalidad y tipicidad, principio Non bis in ídem, principio de proporcionalidad y ecuanimidad, principio de audiencia previa en la forma en armonía con lo previsto en el convenio 158 de O.I.T. principio de protección jurisdiccional de los derechos, habilitándose, las soluciones extrajudiciales.

Como se indicaba con anterioridad se constata el proclamado valor enunciativo de las faltas tipificadas, no impidiéndose que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas, apreciación que realiza el Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE de 26/03/2007) y el Convenio colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27/04/2006). Sumado a lo anterior se indica en alguna ocasión que los reglamentos de régimen interior podrán determinar y tipificar situaciones, hechos y omisiones, no previstas en el Convenio, ajustándose a la legalidad vigente<sup>53</sup>, o más prudentemente como se dice en el XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 26/02/2007), que dada la complejidad y características de esta materia, tan sólo se enumerarán algunas faltas dentro de cada uno de los grupos expresados, dejándose al Reglamento de Régimen Interior de cada empresa que, elaborado por los representantes de los trabajadores, complete esta materia de forma precisa y clara.

En cuanto a la prescripción de las faltas resulta habitual la reproducción del régimen legal, si bien se localizan excepciones muy particulares como la que puede ser en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de auditoria, el cómputo de los plazos señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor, como se advierte en el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004), en los demás casos las variaciones no tienen el carácter cualitativo sino cuantitativo que se demuestra en el II Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE de 13/09/2006), donde las faltas leves prescribirán a los cinco días, las graves a los diez días, y las muy graves a los cincuenta días, todos ellos naturales, contados a partir de la fecha en que el club haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de ésta salvo supuesto de ocultación fraudulenta; o en el XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE de 10/04/2007), considerando que las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, las leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido; citar

---

<sup>53</sup> V Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE de 18/01/2006) y el VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE de 26/04/2006).

el IV Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 15/09/2005), que fijando los plazos de prescripción legales indica que las faltas prescribirán a los tres meses de haberse cometido; el VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE de 26/04/2006), considerando que las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión; el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Frío Industrial (BOE de 28/12/2004), donde la facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves, a los quince días y para las muy graves a los treinta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión; el Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE de 07/04/2005), habilitando la prescripción, para sancionar para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los cuarenta días.

En materia de procedimiento sancionador los presupuestos legales establecidos en el ordenamiento laboral encuentran acogida en gran parte de los convenios colectivos, viniendo a ser reproducidos los mismos, si bien puede constatarse tratamientos en que se formula de manera precisa la sucesión de actos conducentes a la imposición de sanciones, clarificando y estableciendo los plazos de las actuaciones que han de llevarse a cabo, tal y como acaece en el Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados, en el II Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE de 13/09/2006), en el Convenio Colectivo del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas (BOE de 03/09/2007), el Convenio básico, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas (BOE de 27/02/2007), y el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 27/03/2007).

Junto a lo indicado cabe mencionar lo que sería el denominado, en algunos casos, expediente de información reservada, de manera que cuando así se estime oportuno, al tener conocimiento de una supuesta infracción, las empresas podrán acordar la instrucción reservada, para conocer con exactitud de los hechos acaecidos, antes de dictar la providencia en que se decida la incoación del expediente disciplinario o, en su caso, el archivo de las actuaciones, precisiones que realizan el II Convenio colectivo del balonmano profesional (BOE de 13/09/2006), el I Convenio colectivo para el sector del

transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE de 22/11/2005), o el Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 20/02/2007).

Sumar a lo anterior que las empresas, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrán decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando el afectado a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, manifestación que se hace en el XXI Convenio Colectivo de Banca (BOE de 16/08/2007), I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005), I Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE de 22/11/2005), y XVIII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 14/09/2005).

En otro grupo de cuestiones, como es el cumplimiento de las sanciones impuestas, viene a proclamarse su naturaleza ejecutiva, y habilitándose distintos plazos para su ejecución, plazos que pueden ser variables en función del carácter grave o muy grave de la misma, y en el caso de su superación se considera prescrita la materialización de la facultad sancionadora para tal caso<sup>54</sup>.

Aspecto que cuenta igualmente con particular interés es el que afecta a las anotaciones o registro en el expediente personal del trabajador de las sanciones impuestas al objeto, entre otras razones, de servir como punto de referencia para modelar la reincidencia, anotadas las sanciones impuestas al trabajador, las mismas pueden cancelarse por el transcurso del tiempo, con plazos que varían en función del carácter leve, grave, o muy grave<sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup> El XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias (BOE de 26/02/2007), señala que el cumplimiento de las sanciones prescribirá desde su imposición en el plazo de 6 meses para las faltas menos graves y graves y de 1 año para las muy graves. El III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE de 12/12/2006), precisa que las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves, y de no ser así prescribirá su cumplimiento. El Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 20/02/2007), viene a expresar que las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, pero la empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a 6 meses.

<sup>55</sup> Puede observarse que el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE de 19/11/2004), y el Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados (BOE de 08/06/2006), indican que las faltas que

---

hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los 6 meses, las graves a los 18 meses y las muy graves a los 36 meses, tal cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes. El III Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas (BOE de 23/05/2006), constata que las anotaciones desfavorables quedan canceladas al cumplirse los plazos de dos meses, cuatro meses y dieciocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, si bien ello no significará la cancelación de antecedentes a los efectos de la tipificación de las faltas por reincidencia o reiteración. El V Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE de 23/05/2006), dice que las faltas se cancelarán en el expediente al cumplirse: 6 meses para las faltas leves, 12 meses para las faltas graves, y 18 meses para las faltas muy graves; desde su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplirse la sanción. El Convenio Colectivo de la Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE de 15/02/2005), precisa que las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas se cancelarán en las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años, si bien la cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo previo expediente especial instruido a petición del interesado. El IV Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 15/09/2005), llega a indicar que las amonestaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones interpuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave. El XV Convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE de 12/01/2007), manifiesta que las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. El VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23/02/2007), recoge que las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cinco años desde la fecha de su cumplimiento; las de las faltas graves a los tres años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos. El Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 24/02/2006), como norma general señala que las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, un año si se trata de faltas leves, tres años para las faltas graves y cinco años para las faltas muy graves, si bien, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados. En el I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling) (BOE de 18/07/2005), se indica que las empresas, a efectos de la reincidencia, llevarán un registro de antecedentes disciplinarios, que quedarán cancelados por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según lo siguiente, faltas leves, 6 meses; graves, 1 año; y muy graves, 2 años. Plazos los anteriores que pueden variar como es con el I Convenio colectivo para el sector del (BOE de 22/11/2005) y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación, que habilita para las faltas leves, el plazo de 2 meses; para las graves, 4 meses; y para las muy graves, 8 meses.



### **Capítulo III**

## **LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL**

### **1. AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y SELVICULTURA**

De acuerdo con las estadísticas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales durante el año 2006 en el sector de agricultura, ganadería, pesca y selvicultura, se negociaron 97 convenios colectivos, 50 de los cuales fueron convenios de empresa y los restantes de otro ámbito. Los trabajadores afectados sumaron 713.913 en los convenios de ámbito superior a la empresa, y 3.559 en los convenios de empresa.

La generalidad de los convenios colectivos contienen un tratamiento del régimen disciplinario, no obstante una de las cuestiones que cabe apreciar es la remisión por parte de alguno de ellos a contenidos que no tienen cabida en su texto contractual, tal es el caso del Convenio colectivo de actividades agropecuarias (BOP Zaragoza 287-16/12/2006), en cuyo artículo 45 indica que se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral del sector agrario en tanto en cuanto no sea sustituida por el convenio general del sector, laudo arbitral dictado el 6 de octubre de 2000, sustituyendo a la Ordenanza de Trabajo en el Campo tras la ruptura en la Negociación Colectiva de ámbito Nacional, y aplicándose en aquellas provincias donde hubiese vacío legislativo o donde no hubiese convenio pactado. Asimismo cabe citar el Convenio colectivo de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007 (BOR 112-24/08/2006) que dispone en la disposición complementaria primera, que en todo lo no previsto en el Convenio Colectivo, serán de aplicación la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral del Sector, así como el resto de disposiciones de general observancia, precisándose que las disposiciones de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, no

recogidas expresamente en el texto del Convenio Colectivo, subsistirán mientras no sean sustituidas o modificadas por un Acuerdo Marco de ámbito superior.

Existen igualmente situaciones como la que relata el Convenio colectivo de trabajo para empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos (BORM 285-10/12/2004) donde se asigna en el artículo 31, como función específica de la Comisión Paritaria, que durante la vigencia del Convenio está la de determinar un cuadro de categoría profesionales que modernice el actual existente, y asimismo determinar un cuadro de faltas y sanciones específico del sector.

En lo que afecta a las faltas leves el Convenio colectivo de actividades agropecuarias (BOP Zaragoza 287-16/12/2006), viene a considerar respecto a la impuntualidad su carácter sancionable, si suma de una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes<sup>1</sup>. Sancionable resulta no notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación, y faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique. Por otro lado en el Convenio colectivo el sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC 112-11/06/2007) resulta leve la conducta referida al abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave, así como la embriaguez no habitual en el trabajo. Como falta leve califica el Convenio colectivo de trabajo agropecuario para el año 2006 de Cataluña (DOGC 4755-07/11/2006), la utilización de aparatos reproductores, o telefonía particular dentro de horas de trabajo, siempre y cuando no exista autorización por escrito por parte de la empresa para su utilización, así

---

<sup>1</sup> El Convenio colectivo el sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC 112-11/06/2007) considera falta leve la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos; el Convenio colectivo de trabajo agropecuario para el año 2006 de Cataluña (DOGC 4755-07/11/2006), de una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes no superiores a 30 minutos, siempre y cuando de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo o las obligaciones que la empresa le tenga encomendadas, calificándose en este caso como falta grave, y el Convenio colectivo de trabajo del sector de las cooperativas del campo de la provincia de Tarragona para los años 2005-2008 (DOGC 4505-08/11/2005), hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes.

como fumar en el centro de trabajo<sup>2</sup>. La embriaguez ocasional viene a ser objeto de consideración en el Convenio colectivo de Trabajo para el sector de Agropecuario de la Comunidad Foral de Navarra BON 98-01/08/2003<sup>3</sup>.

En cuanto a las faltas graves, la regulación en el sector viene a efectuar el siguiente tratamiento de los hechos que merecen tal calificación. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en un mes<sup>4</sup>, faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes, la falta de aseo o limpieza personal, si es habitual, o la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa, contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo, la imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales, el incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros, la doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa, la falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa, la voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado, el empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, el entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, la embriaguez no

---

<sup>2</sup> Convenio colectivo de trabajo agropecuario para el año 2006 de Cataluña (DOGC 4755-07/11/2006), cuestión que matiza el Convenio colectivo de Trabajo para el sector de Agropecuario de la Comunidad Foral de Navarra (BON 98-01/08/2003) al considerar falta muy grave el fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene, considerando que la prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

<sup>3</sup> El Convenio colectivo de trabajo para agrícola, forestal y pecuario (BORM 223-26/09/2006) habla de embriaguez no habitual durante el trabajo.

<sup>4</sup> Considerándose en ocasiones la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos, o cuatro a ocho faltas de puntualidad, en un período de 30 días naturales.

habitual durante el trabajo<sup>5</sup>, la inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes, la simulación de enfermedad o accidente, la suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves, la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la medida en que suponen riesgo grave para el trabajador/ra o terceras personas, así como negarse a utilizar los medios de seguridad facilitados por la empresa, la reiteración en la negativa de utilización de medios de seguridad o en la inobservancia de las normas se considera falta muy grave, la falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa, la realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, el quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, la disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida, las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

Por lo que afecta a las faltas muy graves, el Convenio colectivo el sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC 112-11/06/2007) viene a calificar como tales la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año<sup>6</sup>, la inasistencia

---

<sup>5</sup> En ocasiones la embriaguez habitual en el trabajo.

<sup>6</sup> El Convenio colectivo de Trabajo para el sector de Agropecuario de la Comunidad Foral de Navarra (BON 98-01/08/2003) considera las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180

injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar<sup>7</sup>, la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, el quebrantamiento o violación de secretos de obligación reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, la embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento, la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, la inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, el abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando, el acoso sexual y el acoso moral, la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene, la reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año. Igualmente el Convenio colectivo de trabajo del sector de las cooperativas del campo de la provincia de Tarragona para los años 2005-2008 DOGC 4505-08/11/2005, reconoce como faltas muy grave la transmisión o utilización de las informaciones y datos de que se disponga por razón de su cargo o utilizar, sin el oportuno permiso por escrito, herramientas, vehículos, instalaciones, documentos, etc., para destinarlos a su uso particular, ya sea dentro de la jornada laboral o fuera de ella<sup>8</sup>.

días naturales. En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de tres meses.

<sup>7</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de las cooperativas del campo de la provincia de Tarragona para los años 2005-2008 (DOGC 4505-08/11/2005). Convenio colectivo de trabajo para agrícola, forestal y pecuario (BORM 223-26/09/2006).

<sup>8</sup> El elenco de faltas puede incorporar otras como son: La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre. La simulación de una situación de incapacidad temporal para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo. La desobediencia a los/las superiores en materia de trabajo, siempre y cuando la orden no tenga carácter vejatorio para el trabajador/ra ni suponga riesgo para la vida o salud del trabajador/ra o de terceras personas. Si esta desobediencia es reiterada, implica pérdida evidente para el trabajo o de ésta se deriva perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/ras, la falta

Como falta muy grave califica el Convenio colectivo de trabajo agropecuario para el año 2006 de Cataluña (DOGC 4755-07/11/2006) la imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjudiquen gravemente a la empresa o a terceras personas, el abuso de autoridad por parte de quien la ostente<sup>9</sup>.

En cuanto a la aplicación de las sanciones, para la graduación y aplicación de las mismas se llega a considerar en alguna ocasión que debe tenerse en cuenta la mayor o menor responsabilidad de quien las ha cometido, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los otros trabajadores/ras y en la empresa<sup>10</sup>. Para ello se llega a establecer el cuadro aplicable como puede ser, por faltas leves: a) Amonestación por escrito. b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Por faltas muy graves: a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. b) Despido disciplinarios<sup>11</sup>. Si bien

---

es considerada muy grave. La utilización de maquinaria, materiales o utensilios de trabajo en cuestiones ajenas a éste, salvo que se disponga de la oportuna autorización para ello. El descuido importante en la conservación de los materiales o la maquinaria, sin que de ésta deriven graves perjuicios para la empresa. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo habido advertencia o sanción. Faltar dos días al trabajo sin justificación en el período de 30 días naturales, considerándose sancionable en otros casos faltar de dos a cuatro días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso (si acaso como falta leve). La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a su jefe cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.

<sup>9</sup> Cuestión que contempla el Convenio colectivo de trabajo para agrícola, forestal y pecuario (BORM 223-26/09/2006) junto al acoso sexual.

<sup>10</sup> Convenio colectivo de trabajo agropecuario para el año 2006 de Cataluña (DOGC 4755-07/11/2006).

<sup>11</sup> Convenio colectivo de actividades agropecuarias (BOP Zaragoza 287-16/12/2006) y Convenio colectivo de trabajo agropecuario para el año 2006 de Cataluña (DOGC 4755-07/11/2006).

puede alterarse tal cuadro como ocurre en el Convenio colectivo de trabajo para agrícola, forestal y pecuario (BORM 223-26/09/2006), donde por faltas leves se puede imponer: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días; por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o despido disciplinarios; o como ocurre en el Convenio colectivo de trabajo del sector de las cooperativas del campo de la provincia de Tarragona para los años 2005-2008 (DOGC 4505-08/11/2005), imponiendo por faltas leves la amonestación verbal o por escrito; en faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días o despido.

Asimismo son contempladas otras sanciones por faltas graves, como la pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional, la inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior, y por faltas muy graves, la inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior, o la pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones<sup>12</sup>.

En cuanto al procedimiento sancionador, lo habitual es que las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan, donde los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, tramitándose el expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal<sup>13</sup>. Se indica en otras ocasiones que corresponde a la Dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. En el caso de sanciones, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores, no siendo necesario instruir expediente en los

---

<sup>12</sup> Convenio colectivo de Trabajo para el sector de Agropecuario de la Comunidad Foral de Navarra (BON 98-01/08/2003).

<sup>13</sup> Convenio colectivo de actividades agropecuarias (BOP Zaragoza 287-16/12/2006) y Convenio colectivo de trabajo para agrícola, forestal y pecuario (BORM 223-26/09/2006).

casos de faltas leves, ni tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves ó muy graves, y en todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en la que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo la amonestación verbal<sup>14</sup>.

Cuestión de interés es lo relativo a la ejecución de las sanciones, el Convenio colectivo de actividades agropecuarias (BOP Zaragoza 287-16/12/2006), dispone que todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación<sup>15</sup>, texto que marca sus diferencias con lo que al efecto dispone el Convenio colectivo de Trabajo para el sector de Agropecuario de la Comunidad Foral de Navarra (BON 98-01/08/2003), en el que se indica que todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten.

Por lo que se refiere a la prescripciones de las faltas la generalidad de los convenios mantienen el trato dado por el Estatuto de los Trabajadores considerando que las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves prescriben a los 20 días, y las faltas muy graves a los 60 días, considerándose que el cómputo se inicia a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento y prescriben en todo caso a los 6 meses de su realización.

---

<sup>14</sup> Convenio colectivo de Trabajo para el sector de Agropecuario de la Comunidad Foral de Navarra (BON 98-01/08/2003). El convenio dispone asimismo que para esclarecer los hechos, la Empresa podrá decidir la apertura de expediente para imposición de sanciones, y el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de la diligencia, añadiendo: en los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentre en el desempeño de sus cargos o a aquellos respecto de los que hubiera transcurrido menos de un año desde la extinción de su mandato debido a finalización de plazo, será preceptiva la incoación de un expediente donde la Empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente. En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario y un instructor. El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funden.

<sup>15</sup> En el mismo sentido el Convenio colectivo de trabajo para agrícola, forestal y pecuario (BORM 223-26/09/2006).

## 2. ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS.

En la industria de alimentación y bebidas se cuenta con 31.847 empresas según datos del año 2006, que contrataban a 486.000 trabajadores. Sector muy descentralizado en su producción, en la medida en que se distribuyen las cifras citadas en 30.716 empresas (el 96,45 por ciento) con menos de 50 empleados, dentro de las que se encuentran 25.523 empresas con una población laboral inferior a 10 empleados. Del total de 864 empresas, el 2,71 por ciento, se consideran medianas empresas (entre 50 y 200 empleados), 202 empresas, el 0,63 por ciento del total tienen entre 200 y 500 empleados, y las restantes, 65 empresas (el 0,20 por ciento del total) cuentan con más de 500 empleados.

En lo relativo a la legitimación social del régimen disciplinario se justifica el mismo, como indica el Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003), en que persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, como aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios, por ello las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece<sup>16</sup>.

Cabe apreciar la ausencia de referencias al régimen sancionador en algunos convenios colectivos<sup>17</sup>. No obstante existen cláusulas o disposiciones que delimitan con carácter general la supletoriedad, tal es el caso del Convenio colectivo del sector de mayoristas, asentadores y detallistas de pescados (BOP Zaragoza

---

<sup>16</sup> Igualmente el Convenio colectivo para el sector industria y comercio de la vid (BOP León 24-02/02/2007) y el Convenio colectivo de ámbito provincial de Mayoristas de Alimentación de Alicante (BOP Alicante 108-30/05/2007).

<sup>17</sup> Convenio colectivo del sector de Obradores de Confitería, Bollería, Turrones, Helados, Churrerías y Fabricación de Chocolates de la provincia de Málaga (BOP Málaga 38-22/02/2007). Convenio colectivo de ámbito provincial para la industria salinera de Cádiz (BOP Cádiz 26-06/02/2007). Convenio Colectivo para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, sidreras, cerveceras y para el comercio de la provincia de Huesca 01-01-2005 al 31-12-2007 (BOP Huesca 37-23/02/2006). Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas (BOP Zaragoza 67-26/03/2005). Convenio colectivo de trabajo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para los años 2006-2007 (DOGC 4771-29/11/2006). Convenio colectivo de trabajo de las empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona, para los años 2006 y 2007 (DOGC 4720-18/09/2006). Convenio colectivo de industrias vinícolas y alcoholeras de La Rioja 2005-2007 (BOR 84-23/06/2005).

90-21/04/2006), que indica que en todo lo no pactado en el convenio se estará a lo dispuesto en el anterior acuerdo marco de ámbito nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio y demás disposiciones legales vigentes, como también el Convenio colectivo de trabajo para manipulado y envasado de agrios de Murcia (BORM 228-02/10/2006), al precisar que contándose el acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, las partes acuerdan su aplicación en aquellos puntos no contemplados ni regulados en el Convenio, y ello por su valor de derecho supletorio. Igualmente el Convenio colectivo para el sector de mayoristas de alimentación, mayoristas de frutas y productos hortícolas (BOP A 34-10/02/2007), y el Convenio colectivo para el sector de minoristas de alimentación (10/02/2007), que formulan el mismo texto, indican que en todas las materias no reguladas en el Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones de carácter general (Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias del mismo) así como el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio. O bien como hace el Convenio colectivo de trabajo para el sector Obradores y Fábricas de Pastelería, Confitería y Repostería, de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2008 (BON 98-16/08/2006), subrayando que en todo lo no previsto en el convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales en vigor, en particular al Acuerdo Marco de Pastelería, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones posteriores y complementarias. O bien que en todo lo no previsto en el convenio regirán las normativas vigentes y también el laudo arbitral dictado por el Ministerio de Trabajo en sustitución de la antigua Ordenanza laboral, si bien, este laudo, se debe de considerar provisional en su aplicación, mientras no se resuelva el recurso judicial sobre su validez, una vez dado el veredicto por los Tribunales sobre este laudo, se estará a lo que dicten los Tribunales como expresa el Convenio colectivo de trabajo para el sector del Cava y Vinos Espumosos de Cataluña, para los años 2006-2008 (DOGC 4862-16/04/2007).

La naturaleza ejemplificativa de las conductas queda constatada cuando se indica que la enumeración de faltas descritas se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual y corresponde a la Dirección de la Empresa, y de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de

los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales<sup>18</sup>.

Del mismo modo para la graduación y aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta la mayor o menor responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa, y teniendo en cuenta que con carácter previo a la imposición de sanciones, por cualquier tipo de falta, a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representantes de los/as trabajadores/as les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiese, como dicta el Convenio colectivo del sector empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas (BOP Las Palmas 16-02/02/2007). Particular interés presentan las sanciones a jefes de centro de trabajo, de manera que por ejemplo el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 (DOGC 4602-28/03/2006), indica que cuando en un centro de trabajo o dependencia se falte reiteradamente a los preceptos del convenio o de las Leyes reguladoras del trabajo, el Jefe del mismo incurrirá en falta muy grave, y la sanción adecuada que la empresa pueda imponerle, aparte de las señaladas, será la de inhabilitación temporal o definitiva para ocupar puestos de jefatura en cualquier actividad.

De entre las faltas leves, la de puntualidad arroja siempre una pluralidad de versiones en los convenios colectivos, versiones que van desde aquellas que la toman en consideración si afecta a breves espacios de tiempo, hasta los que entienden por falta de puntualidad el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo, o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes, matizándose en algunos casos que este retraso no derive en perjuicio para la empresa, en cuyo caso se calificará como falta grave. Se contempla la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes, o bien la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo lo es hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos. En ocasiones es falta leve tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado, o la impuntualidad no justificada en la entrada

---

<sup>18</sup> Tal es el caso de los convenios de Convenio para el sector del almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007) y Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad Foral de Navarra 2004-2006. BON 96-12/08/2005). Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007).

o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos. Otras veces se considera la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda los 15 minutos en un mes, o la ampliación, entendiendo por falta de puntualidad el retraso de más de 5 veces a la entrada al trabajo, o cuando los retrasos sumen más de 1 hora al mes, o el retraso de más de tres veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de 30 minutos al mes<sup>19</sup>.

Al margen de lo anterior, el discurso tradicional de las faltas leves viene a concretarse siguiendo pautas que recogen las de puntualidad, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.<sup>20</sup>, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga<sup>21</sup>, considerándose en ocasiones no atender al público con la corrección y diligencias debidas<sup>22</sup> y en otros casos la desatención y falta de corrección en el trato con el público si no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.<sup>23</sup>, la embriaguez no habitual en el trabajo<sup>24</sup>, cuando no la inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas<sup>25</sup>, los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo<sup>26</sup>, faltar un día al trabajo sin la debida autorización o sin una causa justificada<sup>27</sup> o la ausencia no justificada al trabajo 1

---

<sup>19</sup> Convenio colectivo de trabajo del Sector Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fabricación de Chocolate y Turrones de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 156-07/07/2007). Convenio colectivo de la industria de la panadería de Huesca (BOP Huesca 108-07/06/2005).

<sup>20</sup> Convenio colectivo para el sector del almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007 (BOBizkaia 21-30/01/2007).

<sup>21</sup> Convenio colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga (BOP Málaga 112-11/06/2007).

<sup>22</sup> Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007).

<sup>23</sup> Convenio colectivo de ámbito provincial de Mayoristas de Alimentación de Alicante (BOP Alicante 108-30/05/2007).

<sup>24</sup> Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003).

<sup>25</sup> Convenio colectivo del sector empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas (BOP Las Palmas 16-02/02/2007).

<sup>26</sup> Convenio colectivo para el sector industria y comercio de la vid (BOP León 24-02/02/2007).

<sup>27</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2005-2006 (DOGC 4594-12/01/2006).

día en 1 mes<sup>28</sup>, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga<sup>29</sup>, las faltas de aseo y limpieza<sup>30</sup>, el abandono, sin causa justificada, del trabajo durante un espacio de tiempo breve<sup>31</sup>, no comunicar a la empresa los cambios de domicilio<sup>32</sup>, el descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado<sup>33</sup>, la falta de higiene y pulcritud, sobre todo tras la utilización de los servicios sanitarios<sup>34</sup> y la no utilización de los equipos de protección individual<sup>35</sup>, las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público<sup>36</sup>.

Una formulación clásica de las faltas graves es la contenida en el Convenio colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga (BOP Málaga 112-11/06/2007), donde se indica que son faltas graves, las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados, clientes y proveedores; simular la presencia de otro trabajador de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, negarse a acudir a reconocimientos médicos cuando sea requerido por la empresa y, en general, más de dos faltas leves dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual. Se considera igualmente falta

---

<sup>28</sup> Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007 (DOGC 4764-20/11/2006).

<sup>29</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de las masas congeladas para los años 2005-2007 (DOGC 4645-31/05/2006).

<sup>30</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 (DOGC 4602-28/03/2006).

<sup>31</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006 (DOGC 4512-17/11/2005).

<sup>32</sup> Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4502-03/11/2005).

<sup>33</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida del 1.1.2005 al 31.12.2006 (DOGC 4395-31/05/2005).

<sup>34</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (DOGC 4485-07/10/2005).

<sup>35</sup> Convenio colectivo del sector de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia 2006 (BOP Valencia 26-31/01/2007).

<sup>36</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas de alimentación y centros de distribución de la provincia de Tarragona para los años 2004-2006 (DOGC 4377-04/05/2005).

grave la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal<sup>37</sup>. También conviene subrayar lo expresado en el Convenio colectivo de trabajo del Sector Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fabricación de Chocolate y Turrone de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 156-07/07/2007), al recoger, entre otras conductas, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo<sup>38</sup>, y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas existan de características análogas a las enumeradas<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Convenio colectivo de la industria de la panadería de Huesca (BOP Huesca 108-07/06/2005).

<sup>38</sup> El Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003) califica como grave la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas. Grave es la conducta de no utilización de los Equipos de Protección individual que el empresario y la legislación vigente en cada momento estimen oportunos en el Convenio colectivo del sector de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia 2006.: BOP Valencia 26-31/01/2007. De manera singular en el Convenio colectivo de ámbito provincial de Mayoristas de Alimentación de Alicante (BOP Alicante 108-30/05/2007) se considera el *Mobbing* falta grave. Igualmente la consideración como sancionable de fumar o comer en el puesto de trabajo, así como no cumplir las normas específicas de prevención de riesgos laborales en la actividad alimentaria, establecida en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (DOGC 4485-07/10/2005). O fumar en los lugares en que esté prohibido, de acuerdo con la señalización existente que regula el Convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas de alimentación y centros de distribución de la provincia de Tarragona para los años 2004-2006 (DOGC 4377-04/05/2005) y Convenio colectivo para el sector del almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007 (BOBizkaia 21-30/01/2007).

<sup>39</sup> Distinto planteamiento tiene la reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita en el Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007). La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre tiene otra formulación en el Convenio colectivo para el sector industria y comercio de la vid (BOP León 24-02/02/2007). O el hecho de cometer 3 faltas leves en un trimestre, pese a que sean de naturaleza diferente, en caso de que haya habido sanción o amonestación por escrito en el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2005-2006 (DOGC 4594-12/01/2006).

Junto a todo ello cabe citar la calificación de la conducta que suponga, como dice el Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007), realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral<sup>40</sup>, o aceptar regalos de proveedores de la empresa<sup>41</sup>.

La cuestión de la embriaguez cuenta con una plural consideración, así será grave la conducta si no es habitual en el trabajo<sup>42</sup>, la sola embriaguez<sup>43</sup>, la embriaguez habitual en el trabajo, salvo que tuviere repercusión grave en materia de seguridad o salud, en cuyo supuesto se considerará muy grave<sup>44</sup>, la embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa<sup>45</sup>, la embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la empresa<sup>46</sup>.

Como grave tienen la consideración sancionable las discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público, como señala el Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los

---

<sup>40</sup> La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral es lo que califica el Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003), e igualmente el Convenio colectivo para el sector industria y comercio de la vid (BOP León 24-02/02/2007). O realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa como dice el Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4502-03/11/2005).

<sup>41</sup> Convenio colectivo del sector de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia 2006 (BOP Valencia 26-31/01/2007).

<sup>42</sup> Convenio colectivo para el sector industria y comercio de la vid (BOP León 24-02/02/2007), Convenio colectivo de ámbito provincial de Mayoristas de Alimentación de Alicante (BOP Alicante 108-30/05/2007), Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007 (DOGC 4764-20/11/2006).

<sup>43</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006 (DOGC 4512-17/11/2005).

<sup>44</sup> Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003).

<sup>45</sup> Convenio colectivo para el sector del almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007).

<sup>46</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida del 1.1.2005 al 31.12.2006 (DOGC 4395-31/05/2005).

años 2005-2008 (DOGC 4502-03/11/2005), entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio, señalado por el Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida del 1.1.2005 al 31.12.2006 (DOGC 4395-31/05/2005) y el Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4502-03/11/2005), utilizar para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa de acuerdo con lo indicado en el Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida del 1.1.2005 al 31.12.2006 (DOGC 4395-31/05/2005), igualmente la falta reiterada de pulcritud y la dejadez personal según el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (DOGC 4485-07/10/2005), la negativa del trabajador a seguir los cursos de formación establecidos durante su jornada laboral regulada en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (DOGC 4485-07/10/2005), entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio y verse inmerso en discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público conducta grave, tipificado en el Convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas de alimentación y centros de distribución de la provincia de Tarragona para los años 2004-2006 (DOGC 4377-04/05/2005), salir de la empresa con paquetes o fardos sin informar del contenido de éstos, de acuerdo con lo que dictamina el Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006 (DOGC 4512-17/11/2005), o ser falta grave el empleo del tiempo, maquinaria, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, a no ser que cuente con la oportuna autorización como regula el Convenio colectivo del sector empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas (BOP Las Palmas 16-02/02/2007).

Añadir que en el supuesto de medidas disciplinarias y cuando estas impliquen despido o suspensión de empleo y sueldo, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al comité de empresa o delegado de personal, salvo oposición del trabajador a lo que se refiere el Convenio colectivo del sector de industrias vinícolas, alcohólicas, licoreras y comercio al por mayor de estas actividades y

afines, suscrito por AVIMES, CCOO y UGT (BOCM 218-13/09/2006).

En cuanto a las faltas muy graves, en ocasiones distintos sectores cuentan con idéntico tratamiento<sup>47</sup>, aún cuando la tipificación por los convenios colectivos del sector viene a recoger las particularidades de la actividad, y así por ejemplo, contempla la no utilización de la ropa de trabajo y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, cuando el incumplimiento de esta normativa ocasiona sanción a la empresa<sup>48</sup>.

Ocupa singular lugar en las tablas de conductas sancionables, el fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar y el hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa como la prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas<sup>49</sup>. Igualmente hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, el robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, o la embriaguez o drogodependencias manifestada en la jornada laboral, siempre que conste advertencia o sanción previa<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup> Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003) y Convenio colectivo para el sector industria y comercio de la vid (BOP León 24-02/02/2007).

<sup>48</sup> Convenio colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga (BOP Málaga 112-11/06/2007).

<sup>49</sup> Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007).

<sup>50</sup> Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4502-03/11/2005) y Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 (DOGC 4602-28/03/2006). Típico en su tratamiento el Convenio colectivo de la industria de la panadería de Huesca (BOP Huesca 108-07/06/2005), que considera como faltas muy graves la comisión de cinco faltas de puntualidad o asistencia al trabajo en más de cinco veces en el periodo de un mes; el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa; los malos tratos de palabra o obra o falta grave de respeto y consideración a los mencionados anteriormente;

Dudoso resulta el tratamiento dado a la dedicación a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles, realizada sin las matizaciones que comporta el tratamiento dado a la cuestión por parte del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores<sup>51</sup>, al igual que ocurre al considerar falta muy grave la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa<sup>52</sup>, o el trabajo para otra actividad de la misma industria sin autorización de la empresa<sup>53</sup>.

En cuanto a la embriaguez, es calificada como conducta muy grave cuando es habitual, y asimismo la drogodependencia manifiesta durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo, entendiéndose que el estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes constatados una sola vez constituirán una falta grave<sup>54</sup>.

Otras materias son objeto de atención, por ejemplo la impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de 10 ocasiones en un período de 6 meses o por más de 20 en un período de 1 año en el Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007 (DOGC 4764-20/11/2006)<sup>55</sup>, así como la inobservancia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la reincidencia en

---

la violación de secretos de la empresa; la embriaguez; el consumo de drogas; el acoso sexual, la inobservancia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la reincidencia en faltas graves dentro del término de seis meses.

<sup>51</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida del 1.1.2005 al 31.12.2006 (DOGC 4395-31/05/2005).

<sup>52</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (DOGC 4485-07/10/2005).

<sup>53</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006 (DOGC 4512-17/11/2005).

<sup>54</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2005-2006 (DOGC 4594-12/01/2006).

<sup>55</sup> La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida y la inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes, Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003). La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida y la inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes tal como indica el Convenio colectivo del sector de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia 2006 (BOP Valencia 26-31/01/2007) y Convenio colectivo para el sector del almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007).

faltas graves dentro del término de seis meses<sup>56</sup>, o la simulación de enfermedad o accidente<sup>57</sup>.

El Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2005-2006 (DOGC 4594-12/01/2006), contempla la calificación como muy grave de cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. El hecho de que dicha conducta se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante de la misma. Asimismo la persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales a fin de que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada, debiéndose tener en cuenta que la no comunicación de las dos formas de acoso indicadas a la dirección será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa, que deberá proteger el puesto de trabajo de la persona objeto del acoso<sup>58</sup>. Asimismo indicar que el Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003), y el Convenio colectivo de ámbito provincial de Mayoristas de Alimentación de Alicante (BOP Alicante 108-30/05/2007), en materia de reincidencia, disponen que la reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, es aquella situa-

---

<sup>56</sup> Convenio colectivo de la industria de la panadería de Huesca (BOP Huesca 108-07/06/2005).

<sup>57</sup> Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007).

<sup>58</sup> Igualmente el abuso de autoridad, el acoso sexual y la discriminación por etnia o lengua contemplados en el Convenio colectivo de trabajo del sector de las masas congeladas para los años 2005-2007 (DOGC 4645-31/05/2006) y Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 (DOGC 4602-28/03/2006). Del mismo modo el Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4502-03/11/2005) y el Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 (DOGC 4602-28/03/2006), considerando muy grave cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, si la conducta citada se lleva a término valiéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de la conducta; también el acoso moral en el trabajo, entendiéndose «acoso moral» como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta abusiva (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc. que atente, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo).

ción en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año<sup>59</sup>.

En materia de prescripción, se mantienen con carácter general las bases legales y así las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido<sup>60</sup> o

---

<sup>59</sup> En otras ocasiones se contempla la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año (Convenio colectivo de trabajo del Sector Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fabricación de Chocolate y Turrones de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 156-07/07/2007), Convenio colectivo de trabajo del sector de las masas congeladas para los años 2005-2007 (DOGC 4645-31/05/2006) y Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006 (DOGC 4602-28/03/2006). Matizándose la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera, Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad Foral de Navarra 2004-2006 (BON 96-12/08/2005), Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007), Convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas de alimentación y centros de distribución de la provincia de Tarragona para los años 2004-2006 (DOGC 4377-04/05/2005), Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007 (DOGC 4764-20/11/2006). O atendándose a la reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distintas naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido (Convenio colectivo para el sector del almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007), o la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera (Convenio colectivo del sector de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia 2006 (BOP Valencia 26-31/01/2007). La reincidencia en cuatro faltas leves y/o una grave durante un período de un año. Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (DOGC 4485-07/10/2005).

<sup>60</sup> Convenio colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga (BOP Málaga 112-11/06/2007). Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007). Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2005-2006 (DOGC 4594-12/01/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de las masas congeladas para los años 2005-2007 (DOGC 4645-31/05/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2005-2006 (DOGC 4594-12/01/2006). Convenio colectivo para el sector del almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007). Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad Foral de Navarra 2004-2006 (BON 96-12/08/2005). Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida del 1.1.2005 al 31.12.2006 (DOGC 4395-31/05/2005).

tres meses desde su comisión<sup>61</sup>. Añadiéndose en ocasiones que el inicio de una acción tendente a aclarar los hechos constitutivos de la falta o de la persona de su autor, interrumpirá la prescripción con el límite de 10, 20, o 60 días según sea la falta leve, grave, o muy grave<sup>62</sup>. O en otros casos considerar que las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por parte de la empresa, y las faltas graves o muy graves, a los 3 meses<sup>63</sup>.

Por lo que afecta al procedimiento sancionador en el Convenio colectivo de trabajo del Sector Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fabricación de Chocolate y Turrone de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 156-07/07/2007), se indica que las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se interpondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma<sup>64</sup>. En otros casos se indica que para el procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, caso del Convenio colectivo de la industria de la panadería de Huesca (BOP Huesca 108-07/06/2005) y Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza (BOP Zaragoza 76-03/04/2007), o en el Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007 (DOGC 4764-20/11/2006)<sup>65</sup>, abriéndose excepcio-

---

<sup>61</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006 (DOGC 4512-17/11/2005).

<sup>62</sup> Convenio colectivo del sector empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas (BOP Las Palmas 16-02/02/2007).

<sup>63</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006 (DOGC 4512-17/11/2005).

<sup>64</sup> El Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006 (DOGC 4485-07/10/2005), con relación al procedimiento, precisa que las sanciones requerirán comunicación escrita dirigida al trabajador en la que conste la fecha y los hechos que la motivaron y en caso de sanciones por faltas graves y muy graves, la empresa comunicará la sanción a los representantes de los trabajadores, considerando que la sanción se cumplirá cuando sea firme, o cuando se agoten los plazos y los procedimientos del recurso, o por su aceptación ante del SCI (Servicio de Conciliaciones Individuales del Departamento de Trabajo o cuando así sea declarada por sentencia firme de los juzgados de lo social.

<sup>65</sup> Igualmente se indica que para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral general como expresan el Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad

nes, como es el caso del Convenio colectivo de trabajo del sector de las masas congeladas para los años 2005-2007 (DOGC 4645-31/05/2006), que las amplía, pues para las faltas graves y muy graves, antes de proceder la empresa a sancionar al trabajador, le comunicará por escrito los hechos motivadores de la posible sanción, y el trabajador formulará igualmente por escrito las alegaciones que estime oportunas en un plazo no superior a cinco días, pudiendo a partir de entonces la empresa acordar la imposición de sanción que estime pertinente. En cualquier caso, se añade, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga. Sin embargo se observan peculiares tratamientos de renuncia como el que contempla el Convenio colectivo del sector de industrias vinícolas, alcohólicas, licorerías y comercio al por mayor de estas actividades y afines, suscrito por AVIMES, CC.OO. y UGT (BOCM 218-13/09/2006), donde se indica que en el supuesto de medidas disciplinarias y cuando estas impliquen despido o suspensión de empleo y sueldo, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al comité de empresa o delegado de personal, salvo oposición del trabajador.

Con relación al procedimiento sancionador, y como apartado del mismo algunos convenios indican que las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave<sup>66</sup>.

### 3. BANCA, FINANZAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS

Las actividades sectoriales agrupadas en el presente campo, tienen como denominador común constituir uno de los espacios tradicionales del sector servicios, caracterizados al mismo tiempo por su dispersión y variabilidad en sus componentes estructurales y sindicales, razones todas ellas que permiten un buen punto de observación del tratamiento de su régimen disciplinario.

---

Foral de Navarra 2004-2006. BON 96-12/08/2005, y el Convenio colectivo para el sector del almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007).

<sup>66</sup> Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003) y Convenio colectivo para el sector industria y comercio de la vid (BOP León 24-02/02/2007). Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces (BOP Zaragoza 127-05/06/2003). Convenio colectivo de ámbito provincial de Mayoristas de Alimentación de Alicante (BOP Alicante 108-30/05/2007).

No son muchos los convenios que vienen a identificar los presupuestos de aplicación del sistema sancionatorio, pero sí ocurre en el caso del Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006), que establece los principios de ordenación del régimen disciplinario, indicando que las normas persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Empresarios. Del mismo modo se constata en algunos supuestos que para la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa<sup>67</sup>. En otras situaciones se determina, como régimen de garantías, que cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, se podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo, que no de sueldo, del empleado afectado por un plazo máximo de un mes, estando éste a disposición del empleador durante el tiempo de suspensión<sup>68</sup>.

En cuanto a las reglas de supletoriedad son habituales éstas en los presentes sectores bajo distintas fórmulas, bien considerando que en tanto que por la Comisión Negociadora del Convenio, no se redacta un nuevo Convenio Colectivo que sustituya a la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de 31 de octubre de 1972, se acuerda que todos los artículos existentes en la misma quedan incorporados al Convenio, en cuanto no se oponga a lo aprobado, como ocurre en el Convenio colectivo de trabajo para oficinas y despachos de Murcia, 2006-2008 (BORM 104-08/05/2006), o en el Convenio colectivo del sector de Despachos de Graduados Sociales de Aragón 2004-2007 (BOA 46-15/04/2005), dictando que en todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y demás disposiciones que sean de aplicación, así como a las que, en lo sucesivo, se promulguen como más beneficiosas. Planteándose en otros casos que en materia de faltas y sanciones, será de aplicación el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, como dice el I Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Teruel para los años 2004 a 2007 (BOP Teruel 11-18/01/2005). Regla la

---

<sup>67</sup> Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CCOO. BOCM 220-15/09/2006.

<sup>68</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005).

indicada que no consta en otros convenios donde no se regula el régimen disciplinario ni se habilita regla supletoria como es el Convenio colectivo de trabajo para oficinas de estudios técnicos de Murcia (BORM 178-04/08/2003).

En materia sancionadora se llega a establecer como criterio interpretativo en la aplicación del cuadro de faltas establecido, que a efectos de la calificación de la falta y de la graduación de la sanción, se tendrá en cuenta que, en atención a las especiales características de la actividad, el deber de lealtad del empleado se considera de muy especial relevancia, como indica el II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007).

El planteamiento tradicional en materia de faltas leves puede ejemplificarse con el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006), cuando califica como tales: La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez<sup>69</sup>, la inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes<sup>70</sup>, la no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación, el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser

---

<sup>69</sup> Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados, y que no lleguen a seis en un mes, expresa el Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005). La falta de puntualidad no justificada hasta cuatro veces al mes, según el II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007). Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada, dicta el Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004). Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, establece el Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC.OO (BOCM 72-26/03/2007). De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes, considera leve la conducta el Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra (BON 87-22/07/2005).

<sup>70</sup> Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del notario siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio, o faltar al trabajo un día sin causa justificada. Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005). La falta de asistencia al trabajo un día al mes, sin causa justificada. Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra (BON 87-22/07/2005).

calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave<sup>71</sup>, la desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa, los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo, y la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase de una inadecuada o imprecisa ordenación de los mismos por la dirección de la Empresa.

Se añade al planteamiento anterior, por parte de algunos convenios, la embriaguez ocasional<sup>72</sup>, los descuidos y distracciones en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas e instalaciones, así como en general, todas aquellas otras que, sin afectar a la eficacia del servicio, su comisión implique un descuido o negligencia, tal es lo que dice el Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC OO (BOCM 72-26/03/2007).

Podría considerarse que como se recoge en gran parte de los convenios son faltas graves las de puntualidad<sup>73</sup>, asistencia<sup>74</sup>, su-

---

<sup>71</sup> El abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo, y si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos, como determina el Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra (BON 87-22/07/2005).

<sup>72</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004) y Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CC.OO (BOCM 220-15/09/2006).

<sup>73</sup> La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta setenta minutos, es considerada grave por el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006). En el Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005) es grave el retraso en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al empleado; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre. En el Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC.OO (BOCM 72-26/03/2007), es grave cinco o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el transcurso de un mes. De cinco a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes, así como la falta de puntualidad no justificada, en una sola ocasión, por tiempo superior a treinta minutos, se considera grave en el II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007).

<sup>74</sup> La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes es grave en el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca

plantación de la personalidad, incumplimiento de los deberes, desobediencia grave, negligencia o descuido, reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excepto en la puntualidad, dentro de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito, abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, abuso de autoridad respecto de los subordinados, y en general, todo acto u omisión que revele negligencia, ignorancia inexcusable, o cause perjuicio grave para el servicio. Pero en algunos casos se aprecia la gravedad de la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la Empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves<sup>75</sup>, al igual que la realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, o el quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa<sup>76</sup>.

---

2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006). El Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005) entiende grave faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses. El Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004), faltar un día al trabajo sin causa justificada. El Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC.OO (BOCM 72-26/03/2007) califica como grave dos faltas de asistencia al trabajo, sin causa que lo justifique, en el transcurso de un mes, y bastará una sola falta de asistencia injustificada, cuando a consecuencia de la misma se causare un perjuicio de consideración a la empresa. El Convenio colectivo de trabajo para el sector de Oficinas y Despachos, de la Comunidad Foral de Navarra (BON 87-22/07/2005) entiende grave la falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique, y bastará una sola falta cuanto tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

<sup>75</sup> El Convenio colectivo de trabajo para el sector de Oficinas y Despachos, de la Comunidad Foral de Navarra (BON 87-22/07/2005) entiende la imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave. En todo caso, explica, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

<sup>76</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de Oficinas y Despachos, de la Comunidad Foral de Navarra. BON 87-22/07/2005).

Asimismo el II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007), califica como grave realizar cualquier actividad ajena al trabajo, así como el empleo para usos propios de útiles o materiales del despacho, y la imprudencia en el trabajo que si implicase riesgo de siniestro para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave<sup>77</sup>.

En ocasiones, como se aprecia en el Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CCOO (BOCM 220-15/09/2006), se consideran graves la simulación de enfermedad o accidente, e igualmente simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, o cambiar, o mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

De interés es subrayar la versatilidad e indefinición de un «etc.» que conforma alguna falta, como es el caso de la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo así como negarse a rellenar las horas de trabajo, control de asistencia, etc.<sup>78</sup>.

Viene a ser considerado como muy grave el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa<sup>79</sup>. Con relación al abuso de autoridad, en ocasiones se indica que las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios, planteándose que se considerará abuso de autoridad siempre que un

---

<sup>77</sup> II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007).

<sup>78</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de Oficinas y Despachos, de la Comunidad Foral de Navarra. BON 87-22/07/2005).

<sup>79</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005). Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006). Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra. BON 87-22/07/2005). Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CC.OO (BOCM 220-15/09/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004).

superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior, y si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas<sup>80</sup>.

Otras circunstancias son tenidas en cuenta como la continua y habitual falta de aseo y de limpieza personal que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa<sup>81</sup>, la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena<sup>82</sup>, o el acoso sexual. En el caso del acoso sexual se entiende como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, sea hombre o mujer, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea empleada como base para una

---

<sup>80</sup> Una redacción más completa en el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006), cuando indica que se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquél superior jerárquico que obtenga beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, as í como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente, y apreciados por la jurisprudencia. Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la Representación Legal de los Trabajadores. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la Representación Legal de los Trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

<sup>81</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004).

<sup>82</sup> Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006).

decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral<sup>83</sup>.

En materia de salud laboral resulta conducta muy grave la no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida<sup>84</sup>, pero igualmente se considera el incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención<sup>85</sup>, así como negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual o ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión. También ha de considerarse el acoso moral o psicológico (mobbing) entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y/o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso<sup>86</sup>.

El Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005), considera como faltas muy graves, conductas que sólo pueden producirse en el ámbito laboral del sector, contemplando la percepción o aceptación de dinero, por mínima que sea su cuantía, por la realización de algún trabajo o actividad en el despacho o fuera del mismo que guarde o pueda guardar alguna conexión con el documento notarial o trabajos que de forma ordinaria se realizan en la Oficina del notario. El ejercer, aunque sea de forma esporádica o eventual, la profesión de Abogado o Procurador de los Tribunales, o realizar, aunque se carezca de titulación sufi-

---

<sup>83</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005). Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006).

<sup>84</sup> Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006).

<sup>85</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004).

<sup>86</sup> II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007). Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CC.OO (BOCM 220-15/09/2006). Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006).

ciente y de forma aislada u ocasional, el ejercicio de alguna de las actividades normalmente reservadas a las profesiones de Gestor Administrativo o Agente de la Propiedad Inmobiliaria, sin la aprobación expresa del notario. La entrega a Abogados o Procuradores de los Tribunales, de documentos o certificados, para el despacho o tramitación de Declaración de Herederos, Abintestato y demás relativos a la Jurisdicción Voluntaria, aunque se realice en provecho propio, sin el consentimiento previo y expreso del notario. No comunicar al notario hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de su Oficina. En la misma línea el Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC OO (BOCM 72-26/03/2007), contempla como muy grave realizar trabajos de la misma actividad que la desarrollada por la empresa, que impliquen competencia con las mismas, salvo que medie expresa autorización, el incumplimiento por parte del empleado de las normas de conducta contenidas en la Ley del Mercado de Valores, así como en las disposiciones que, en desarrollo de dicha Ley, estén establecidas o se establezcan en el futuro por la Comisión Nacional del Mercado de Valores o cualquier otra autoridad competente en la materia.

Distintas conductas son calificadas como muy graves, tal es el caso de los siguientes supuestos: La materia relativa a la embriaguez durante el trabajo encuentra igualmente su tratamiento general<sup>87</sup>, y particularizada como es el caso del Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra (BON 87-22/07/2005), que califica como muy grave la embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, aclarando que en los supuestos en que existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicadas por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el facultativo que la empresa designe, y en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible. En cuanto

---

<sup>87</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004). II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007). Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CC.OO (BOCM 220-15/09/2006).

al abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada, es conducta muy grave para el Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004), así como el Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC OO (BOCM 72-26/03/2007).

El Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC OO (BOCM 72-26/03/2007), contempla la falsedad, deslealtad, fraude, abuso de confianza y hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceras personas, realizados dentro de las dependencias de la propia empresa, o fuera de las mismas. El II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007), considera como falta muy graves, el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas del Despacho, en cualquier momento, cuando sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados, entendiéndose que a tales efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. Igualmente es a considerar el Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CCOO (BOCM 220-15/09/2006), que considera muy grave la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa<sup>88</sup>.

En cuanto a las sanciones, éstas se concretan, para las faltas leves, en la amonestación verbal, o por escrito, o la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. En el caso de faltas graves la suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días. Para las faltas muy graves, la suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses, o el despido disciplinario<sup>89</sup>, que en ocasiones añade para aquellas el

---

<sup>88</sup> Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CC.OO (BOCM 220-15/09/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004). Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra. BON 87-22/07/2005). El II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007), considera que la realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la del Notario, y asimismo dedicarse durante la jornada laboral a actividades diferentes de las que le hayan sido encomendadas o a actividades que procuren beneficios a terceras personas distintas del Notario.

<sup>89</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006 (DOGC 4485-07/10/2005).

traslado forzoso a otro centro de trabajo distinto de la localidad durante un período máximo de hasta un año, o despido disciplinario<sup>90</sup>. En ocasiones las sanciones se concretan, para las faltas leves en amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; para las faltas graves, en suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; para las faltas muy graves, en suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, como se establece en el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006), cuando en el II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007), por faltas leves, cabe la amonestación verbal, o amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días; para las graves, amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y para las muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

En el Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004), por falta leve, cabe la amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día; por falta grave, la suspensión de empleo y sueldo hasta quince días; y por falta muy grave, la suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o rescisión del contrato de trabajo. En el Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC OO (BOCM 72-26/03/2007), por faltas leves, la amonestación verbal, amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días; por faltas graves, la inhabilitación por un plazo máximo de dos años para ascender de categoría, o suspensión de empleo y sueldo hasta cuarenta días; por faltas muy graves, la inhabilitación por un período máximo de cinco años para ascender de categoría, suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses, o el despido. En otros convenios para las faltas graves se establece la inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior, cambio de centro de trabajo, o pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses, y para las faltas muy graves, la pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año, la inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior, la inhabilitación

---

<sup>90</sup> Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006). En el Convenio colectivo de trabajo para el sector de Oficinas y Despachos, de la Comunidad Foral de Navarra (BON 87-22/07/2005) se añade para las faltas graves el traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro, y para las muy graves, el traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio.

temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios<sup>91</sup>.

La formulación habitual del procedimiento disciplinario se manifiesta mediante la notificación de sanciones que se realizará siempre por escrito, y para las faltas graves o muy graves dicha notificación se hará en presencia de al menos un miembro de la representación legal de los trabajadores; de existir ésta se podrá requerir al trabajador afectado su firma en acuse de recibí sin que implique tácitamente la conformidad con la misma, salvo anotación expresa y manuscrita del trabajador sancionado aceptándola de conformidad<sup>92</sup>.

En cuanto a la prescripción de las faltas, se mantiene sin fisuras el régimen legal de modo que las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su co-

---

<sup>91</sup> Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDEIE, UGT y CC.OO (BOCM 220-15/09/2006).

<sup>92</sup> Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006. Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra. BON 87-22/07/2005). En un tratamiento que incluye a la representación legal de los trabajadores vienen a recogerse las bases normativas considerando que será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, delegado sindical. En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales, si los hubiere. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos. El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa o delegados de personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses. La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales (II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007)).

misión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido<sup>93</sup>. Se añade en alguna ocasión, como ocurre en el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007 (BOP Huesca 111-13/06/2006), que las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### 4. COMERCIO Y REPARACIONES

En el presente sector vienen a integrarse las actividades correspondientes al comercio al por mayor, los intermediarios de comercio, el comercio al por menor y reparaciones domésticas. La fragmentación en la estructura productiva sectorial es conocida, como también resulta cuestión sabida que en el comercio al por menor y reparaciones domésticas, la negociación colectiva afecta a un mayor número de trabajadores, constatándose la existencia en el año 2006 de 67 convenios de empresa, y 179 de otro ámbito que afectan respectivamente a 90.289 y 1.579.650 trabajadores respectivamente. Por el contrario en el comercio al por mayor e intermediarios de comercio, las cifras fueron de 74 convenios de empresa y 59 de otro ámbito, afectando a 12.077 y 142.706 trabajadores respectivamente.

En el tejido negociador resulta indicativo apreciar la existencia de convenios colectivos que en nada regulan el régimen disciplinario, como es el caso del Convenio colectivo el comercio del metal de La Comunidad Autónoma de La Rioja, 2006-2009 (BOR 157-28/11/2006), el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de comercio en general de La Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005, 2006, 2007 y 2008 (BOR 87-30/06/2007), o el Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio en general de la provincia de Huesca, 2006-2009 (BOP Huesca 1-02/01/2007). No obstante, son significativamente numerosos los convenios colectivos que a pesar de no ver ordenados en su contenido determinadas materias, entre las que se encuentran las relativas a cuestiones disciplinarias, establecen reglas sustitutorias generales como acontece

---

<sup>93</sup> Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC.OO (BOCM 72-26/03/2007). Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007 (DOGC 4265-22/11/2004). II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid (BOE 47-23/02/2007). Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra (BON 87-22/07/2005).

en el Convenio colectivo del sector Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 77-03/04/2007), donde se indica que para todo lo no previsto en el Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento. Otra técnica es la utilizada por el Convenio colectivo del sector Comercio de Calzado de Zaragoza (BOP Zaragoza, 151-03/07/2007), al apreciar que en todo lo que no se hubiere pactado, y que afecte tanto a las relaciones laborales como económicas, se estará a lo establecido en el acuerdo sustitutorio de la Ordenanza de Comercio y demás disposiciones vigentes<sup>94</sup>; existiendo reglas sustitutorias específicas como es el caso del Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio textil de la Comunidad Foral de Navarra (BON 62-24/05/2006), que indica que en todo lo no previsto en el convenio, incluido el régimen de faltas y sanciones, serán de aplicación las normas establecidas en la Ordenanza Laboral de Comercio aunque hubiese quedado derogada el 1.º de enero de 1996, así como en otras disposiciones de general aplicación.

Las sanciones establecidas en el espacio sectorial tratado siguen los mismos cánones tradicionales del resto de la contratación colectiva; por faltas leves, la amonestación verbal, amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo en un arco que llega como máximo a los tres días; las faltas graves, se extienden en la sanción de suspensión de empleo y sueldo, hasta quince días; y las faltas

---

<sup>94</sup> Igualmente el Convenio colectivo de trabajo del comercio en general de la provincia de Girona para 2004-2005) (DOGC 4272-01/12/2004), dispone que en todo lo no previsto y acordado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones especiales que lo desarrollan, el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de comercio, de 21 de marzo de 1996, publicado en el BOE el día 9 de abril de 1996 y disposiciones complementarias, acuerdos que, a pesar de la vigencia que tienen establecida, las partes se remiten a su contenido, mientras no exista disposición sustitutoria. El Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio del metal de la provincia de Tarragona, para los años 2006-2008 (DOGC 4624-02/05/2006), precisa que en lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza de comercio de 28 de diciembre de 1995, Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general. El Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del metal de Navarra 2006-2008 (BON 155-27/12/2006) señala que serán normas supletorias las legales vigentes de carácter general, la ordenanza de Trabajo para el Comercio y cuantas disposiciones legales complementen lo acordado en el presente Convenio Colectivo. Asimismo el Convenio Colectivo de trabajo para el Comercio Textil de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 2005-2008 (BOR 19-08/02/2007), que reclama aplicable la Ordenanza Laboral de Trabajo de Comercio. Convenio colectivo para el sector de Comercio del Calzado de Álava (BOTH A 75-22/06/2007), o el Convenio colectivo para el sector del Comercio del metal de Álava. BOTH A 35-23/03/2007.

muy graves, además del despido, imponen como sanciones alternativas la suspensión de empleo y sueldo, hasta un máximo de sesenta días. No obstante lo anterior, se aprecia alguna especialidad como ocurre en el Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009 (BOCM 282-27/11/2006), indicando que el reconocimiento de la sanción por parte del trabajador supondrá automáticamente la reducción de un 50 por 100 de la suspensión de empleo y sueldo consecuencia de dicha sanción. Igualmente resulta de interés apreciar que el Convenio colectivo de ámbito provincial de Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante (BOP Alicante 121-18/06/2007), considera que para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa. Del mismo modo interés tiene, subrayar como el Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad Foral de Navarra 2004-2006 (BON 96-12/08/2005), indica que la enumeración de faltas se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

En el elenco de faltas leves que pueden observarse dentro de los convenios colectivos correspondientes a las actividades analizadas, no cabe apreciar especialidades notables que se distancien de las comunes en otros sectores: puntualidad, faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, las discusiones con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo o limpieza, no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, no atender al público con la corrección y diligencia debidos, pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa, no comunicar a la empresa los cambios de domicilio, falta de aseo personal cuando sea de tal índole que pueda afectar el proceso productivo y la imagen de la empresa. Sólo en algún caso puede contemplarse la identificación de conductas singulares que igualmente son objeto de atención en otros sectores, como por ejemplo la embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave, o comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia<sup>95</sup>.

---

<sup>95</sup> Convenio colectivo de ámbito provincial de Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante (BOP Alicante 121-18/06/2007).

Al margen de las conductas leves indicadas, cuando se trata de establecer las que adquieren la consideración de graves, y por tanto cuando las mismas generan un reproche mayor es cuando se amplía el elenco<sup>96</sup>, y a veces las particularidades y la especialidad del sector así lo expresan, por ejemplo en el supuesto contenido en el Convenio colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga (BOP Málaga 112-11/06/2007), cuando considera falta grave la no utilización de la ropa de trabajo, y el incumplimiento de lo dispuesto en la Reglamentación Técnico Sanitaria del Pan para el personal, o el supuesto de la embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa a la que se refiere el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona para el período 1.2.2005-31.12.2007 (DOGC 4481-03/10/2005).

No obstante cabe apreciar que la repetición en los convenios de conductas sancionables, permite deducir la existencia de la particularidad sectorial en las conductas objetos de sanción, tal puede ser el caso del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona (DOGC 4481-03/10/2005), que entiende grave entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio, o la simulación de enfermedad o accidente. Las discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público, o realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa son conductas recogidas igualmente por los convenios colectivos<sup>97</sup>. Del mismo modo que el

---

<sup>96</sup> Elenco que comporta la consideración de supuestos como los que aprecia el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del metal de la provincia de Barcelona, para los años 2005-2008, (DOGC 4520-29/11/2005), al referirse a la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando, la desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, considerando que si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave, la inasistencia al trabajo que por razón de su reincidencia no sea falta leve y no llegue a tener la consideración de muy grave.

<sup>97</sup> Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4306-21/01/2005). Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DOGC 4932-24/07/2007). Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008 (DOGC 4646-01/06/2006). Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad Foral de Navarra 2004-2006 (BON 96-12/08/2005). Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de

Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4306-21/01/2005), indica sancionable utilizar para uso propio, artículos, herramientas u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa<sup>98</sup>, salvo el caso en que exista autorización, como recoge también la falta notoria de respeto o consideración al público. Igual mención merece el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DOGC 4932-24/07/2007), al hablar de simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él<sup>99</sup>, o las discusiones con otros trabajadores en presencia del público que trascienda a éste<sup>100</sup>.

Asimismo pueden verificarse tendencias comunes, como ocurre en lo regulado en el Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4306-21/01/2005), cuando incorpora como grave el acceso a Internet, Intranet y correo electrónico, de una forma no razonable, desproporcionada y no conforme con los principios de la buena fe contractual, apreciando que la dirección de la empresa podrá realizar los controles que sean necesarios pudiendo acceder al historial de las páginas web visitadas en el momento que lo considere conveniente, o no utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa y contravenir la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, sin poner en peligro la seguridad de otros trabajadores<sup>101</sup>, o fumar en lugares que esté prohibido por señalización. Tendencias que se aprecian en el Convenio colectivo de ámbito provincial de Comercio y Manufacturas

---

Valencia (BOP Valencia 165-13/07/2007. Convenio colectivo del comercio del metal de Guipúzcoa, 2005-2008 (BO Guipúzcoa 10-15/01/2007).

<sup>98</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DOGC 4932-24/07/2007). Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009 (BOCM 282-27/11/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia (BOP Valencia 165-13/07/2007). Convenio colectivo para el sector del comercio de la piel y el calzado de Vizcaya 2004-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007).

<sup>99</sup> Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009. BOCM 282-27/11/2006. Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008 (DOGC 4646-01/06/2006).

<sup>100</sup> Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009. BOCM 282-27/11/2006. Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008 (DOGC 4646-01/06/2006).

<sup>101</sup> Se califica como falta grave, negarse a acudir a reconocimientos médicos cuando sea requerido por la empresa indica el Convenio colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga (BOP Málaga 112-11/06/2007).

de Vidrio Plano de Alicante (BOP Alicante 121-18/06/2007), al entender como faltas graves realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que cuente con la oportuna autorización escrita, negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador, usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización, o no utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

En cuanto a las faltas muy graves los convenios colectivos vienen a recoger las faltas de puntualidad o asistencia que superan las ratios contenidas en las conductas leves y graves; asimismo se contempla el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, clientes y proveedores y cualesquiera otras personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad de la empresa<sup>102</sup>, la embriaguez, el consumo de drogas, el acoso sexual, o la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo<sup>103</sup>.

---

<sup>102</sup> La simulación de enfermedad o accidente, así como el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma, y el robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar, vienen a identificarse como conductas muy graves en el Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008 (DOGC 4646-01/06/2006). El Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009 (BOCM 282-27/11/2006), se refiere al fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

<sup>103</sup> No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa y contravenir la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo en peligro la seguridad de otros trabajadores, indica el Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4306-21/01/2005). El Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009 (BOCM 282-27/11/2006), se refiere al incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

Con carácter particular el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del metal de la provincia de Barcelona, para los años 2005-2008 (DOGC 4520-29/11/2005), incluye como muy grave la conducta, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, considerando que si es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, que supondrá una circunstancia agravante de aquélla, asimismo considera sancionable toda comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, e igualmente la embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo<sup>104</sup>.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, la concurrencia desleal o prestación laboral de servicios de un trabajador para diversos empresarios de un mismo sector o ramo, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores de la empresa, que en el caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica, y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, el acoso moral en el trabajo, entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo, son cuestiones tipificadas en el Convenio colectivo de traba-

---

<sup>104</sup> Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4306-21/01/2005). El Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona para el período 1.2.2005-31.12.2007 (DOGC 4481-03/10/2005), el Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009 (BOCM 282-27/11/2006) y el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DOGC 4932-24/07/2007) se refieren a la embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual. Un tratamiento más particularizado en el Convenio colectivo para el sector del comercio de la piel y el calzado de Vizcaya 2004-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007), y en el Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia (BOP Valencia 165-13/07/2007), donde se indica que la sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por 1 año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una instituto competente en la materia.

jo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona para el período 1.2.2005-31.12.2007 (DOGC 4481-03/10/2005)<sup>105</sup>.

La repetición de conductas sancionables evidencia la homogeneidad contrastada en el sector, pudiendo observarse tal hecho en los supuestos contenidos en diversos convenios como son el caso del Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009 (BOCM 282-27/11/2006), al referirse a toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, y si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. El Convenio colectivo de ámbito provincial de Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante (BOP Alicante 121-18/06/2007), cita el haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa, la embriaguez habitual o toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral, dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección, la simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, comprendiendo toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal, el no utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia, y asimismo las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/ la trabajador/a.

---

<sup>105</sup> En el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DOGC 4932-24/07/2007), se califica como muy grave el acoso sexual, entendiéndose por tal conducta o proposición de orden sexual que, por la manera de producirse, atente contra la libertad o la intimidad de la persona que lo padece. Igualmente el acoso moral en el trabajo, se entiende como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc., que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro la ocupación o degradante el ambiente de trabajo. La persona que sufra cualquiera de los acosos tiene que comunicarlo a la Dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a quince días naturales, para que la Dirección instruya el oportuno expediente que tiene que resolver en un plazo de un mes a partir de la notificación para la parte interesada. No comunicar a la Dirección las formas de acoso mencionadas se valorará para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en estos. La empresa tiene que proteger la continuidad del lugar de trabajo de la persona objeto de estas formas de acoso.

El Convenio colectivo del comercio del metal de Guipúzcoa, 2005-2008 (BO Guipúzcoa 10-15/01/2007), describe la conducta de hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa<sup>106</sup>, así como el robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa, o los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica. El Convenio colectivo para el sector del comercio de la piel y el calzado de Vizcaya 2004-2007 (BO Bizkaia 21-30/01/2007), sanciona el robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar, violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, o toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual cuando la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla, o la comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado<sup>107</sup>.

Las formas tradicionales se aprecian en aceptar sin fisuras el tratamiento legal de la prescripción, de manera que las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de

---

<sup>106</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad Foral de Navarra 2004-2006 (BON 96-12/08/2005). Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia (BOP Valencia 165-13/07/2007). Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008 (DOGC 4646-01/06/2006). Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4306-21/01/2005).

<sup>107</sup> Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4306-21/01/2005). Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia (BOP Valencia 165-13/07/2007). Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009 (BOCM 282-27/11/2006). Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008 (DOGC 4646-01/06/2006).

haberse cometido. No obstante existe algún convenio en que los plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido si corresponde realizar el mismo, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de 6 meses sin que sea por culpa del trabajador expedientado<sup>108</sup>.

Por lo que se refiere al procedimiento sancionador los convenios vienen a indicar que para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general, si bien se aprecian ligeros matices, como el que se establece en el Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010 (DOGC 4932-24/07/2007), al indicar que la sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, al mismo tiempo, entregar una copia al Comité de Empresa o a los delegados de personal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, o el Convenio colectivo de ámbito provincial de Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante (BOP Alicante 121-18/06/2007), donde la sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, y en las faltas muy graves se exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

## 5. CONSTRUCCIÓN

Los sectores productivos que se integran en la construcción, así como las actividades anexas y auxiliares, vienen a estar compuestas por el tradicional sector de la construcción, al que se le suma la fabricación de tejas, ladrillos y piezas especiales, la fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas y afines, la fabricación de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, y las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y el comercio exclusivista de los mismos materiales entre otros. Los convenios colectivos que regulan tales actividades tienen un ámbito de aplicación significativo dentro del mercado de trabajo aplicándose a más de un millón de trabajadores.

El tratamiento que viene a hacerse del régimen disciplinario, de nuevo sigue las pautas tradicionales, existiendo convenios que no

---

<sup>108</sup> Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4306-21/01/2005).

contemplan la cuestión como es el caso del Convenio colectivo del sector de forjados y hormigones de Zaragoza (BOP Zaragoza 264-17/11/2006), y existiendo otros que se remiten al convenio general del sector de la construcción, como es el caso del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Girona (DOGC 4325-17/02/2005), y el Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de Madrid (BOCM 264-06/11/2006), existiendo algún ejemplo en que la remisión lo es a las restantes normas laborales vigentes, y especialmente, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio General del Sector de la Construcción, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como es el caso del Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente a la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007 (BOR 17-06/02/2006).

Se incorpora en alguna ocasión una declaración sobre el objeto del régimen disciplinario, considerando que su finalidad es el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios, por ello la dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas, añadiendo que impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición<sup>109</sup>. Se aprecia igualmente en algunos convenios el interés en la corrección de la responsabilidad, de forma que para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del trabajador, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa<sup>110</sup>. Asimismo cabe señalar como se aprecia que la enumeración de las faltas establecidas en el convenio resulta meramente enunciativa, como dispone el Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servi-

---

<sup>109</sup> Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia (BO Bizkaia 117-14/06/2007).

<sup>110</sup> Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 31-07/02/2007). Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Huesca (BOP Huesca 248-28/10/2002). Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la provincia de Tarragona, 2006 (DOGC 4783-19/12/2006). Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra (BON 93-05/08/2005). Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de A Coruña (BOP A Coruña 13-17/01/2007).

cios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra (BON 97-15/08/2005).

Por lo que afecta a las faltas leves, no cabe apreciar especialidades notables que se distancien de las contenidas en otros sectores, sobre todo en lo que se refiere a la puntualidad, el abandono del trabajo<sup>111</sup>, y la falta al mismo a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo. Ocupan un territorio común en buena parte de los convenios, conductas leves como las relativas a pequeños descuidos en la conservación del material, no comunicar a la empresa los cambios de domicilio, faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada, la embriaguez ocasional, usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización, trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo, indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado, y no alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales<sup>112</sup>. Se añade en escasas ocasiones la conducta que suponga incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como grave o muy grave, como indica el Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra (BON 97-15/08/2005). En otras ocasiones se tipifica como leve la utilización de medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, como contem-

---

<sup>111</sup> El Convenio colectivo para el sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de la Comunidad Foral de Navarra (BON 104-30/08/2004) y el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra (BON 93-05/08/2005) indican que el abandono del servicio sin causa justificada, aunque por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

<sup>112</sup> Convenio colectivo del sector de Actividades Derivados del Cemento de Málaga y su provincia (BOP Málaga 110-07/06/2007). Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 31-07/02/2007). Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la provincia de Tarragona, 2006 (DOGC 4783-19/12/2006). Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra. BON 93-05/08/2005). Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de A Coruña (BOP A Coruña 13-17/01/2007).

pla el Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Huesca (BOP Huesca 248-28/10/2002)<sup>113</sup>. En fin se toma en consideración conductas como la que supone la inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación, a la que se refiere el Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia (BO Bizkaia 117-14/06/2007).

Se vienen a considerar faltas graves en gran parte de los convenios las siguientes: Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales, faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación, intervenir en juegos en horas de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente, la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores, simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control, la negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización<sup>114</sup>, el quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa, proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo, los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa, no advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales, encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización, descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el

---

<sup>113</sup> El uso del teléfono móvil, tanto el propio como el facilitado por la empresa, para fines exclusivamente particulares durante las horas de trabajo se califica como falta leve en el Convenio colectivo para el sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de la Comunidad Foral de Navarra (BON 104-30/08/2004).

<sup>114</sup> Convenio colectivo para el sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de la Comunidad Foral de Navarra (BON 104-30/08/2004). Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia (BO Bizkaia 117-14/06/2007). El Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Huesca (BOP Huesca 248-28/10/2002).

trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo, no alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales, la reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita<sup>115</sup>. A todo ello viene a añadirse cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas<sup>116</sup>, o entregarse a juegos durante la jornada de trabajo<sup>117</sup>.

Existe un bloque de cuestiones vinculadas a la seguridad en el trabajo que adquiere distintas formulaciones como es el caso de lo que establece el Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra (BON 97-15/08/2005), al referirse al incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como muy grave; o como expresa el Convenio colectivo para el sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de la Comunidad Foral de Navarra (BON 104-30/08/2004), al especificar la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo, la negativa a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, así como no usar, o utilizar incorrectamente las prendas y medios dispositivos preventivos de seguridad de carácter obligatorio, o no respetar o cumplir las medidas en materia de prevención de riesgos laborales establecidas, y la imprudencia en acto de trabajo que si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser

---

<sup>115</sup> Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la provincia de Tarragona, 2006 (DOGC 4783-19/12/2006. Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra (BON 93-05/08/2005). Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de A Coruña (BOP A Coruña 13-17/01/2007). Convenio colectivo del sector de Actividades Derivados del Cemento de Málaga y su provincia (BOP Málaga 110-07/06/2007). Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 31-07/02/2007).

<sup>116</sup> Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia (BO Bizkaia 117-14/06/2007).

<sup>117</sup> Convenio colectivo para el sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de la Comunidad Foral de Navarra (BON 104-30/08/2004). Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia (BO Bizkaia 117-14/06/2007).

considerada como falta muy grave, y en todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio. También queda constancia de la embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo que contempla el Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia (BO Bizkaia 117-14/06/2007).

Con carácter general vienen a considerarse faltas muy graves las siguientes: Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses, faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada, el fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio, inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, la revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa, la concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1. del Estatuto de los Trabajadores, los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados. causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable, el abuso de autoridad por parte de quién la ostente, la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, la emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, autolesionarse en el trabajo, el abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores, el incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave, la imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa o en la producción, la desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores, el acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosas, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado,

con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal, la reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción<sup>118</sup>, igualmente la simulación de enfermedad o accidente que se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena, comprendiéndose toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad<sup>119</sup>.

El Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Huesca (BOP Huesca 248-28/10/2002), contempla como falta muy grave el incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa, y la imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

En conexión a lo anterior puede citarse lo expresado por el Convenio colectivo para el sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de la Comunidad Foral de Navarra (BON 104-30/08/2004), cuando refiriéndose a la embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, estima que cuando existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en tales situaciones, vendrá obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el Facultativo que la Empresa designe, y en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador contán-

---

<sup>118</sup> Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la provincia de Tarragona, 2006 (DOGC 4783-19/12/2006). Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de A Coruña (BOP A Coruña 13-17/01/2007). Convenio colectivo del sector de Actividades Derivados del Cemento de Málaga y su provincia (BOP Málaga 110-07/06/2007). Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 31-07/02/2007). El Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra (BON 93-05/08/2005) participa de todo el contenido de los convenios anteriores salvo lo relativo al acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora.

<sup>119</sup> Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia (BO Bizkaia 117-14/06/2007). Convenio colectivo para el sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de la Comunidad Foral de Navarra (BON 104-30/08/2004).

dose con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

Las sanciones establecidas mantienen los criterios tradicionales del resto de la contratación colectiva; por faltas leves la amonestación verbal, amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo; las faltas graves, se extienden en la sanción de suspensión de empleo y sueldo, hasta quince días; y las faltas muy graves, además del despido, imponen como sanciones alternativas la suspensión de empleo y sueldo, hasta un máximo de noventa días<sup>120</sup>, existiendo convenios que no contemplan el despido como sanción máxima ante la comisión de una falta muy grave, como ocurre con el Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia (BO Bizkaia 117-14/06/2007), al igual que supuestos en que se incorpora como sanción, para el caso de falta grave, el traslado de puesto de trabajo dentro de la misma localidad, y para faltas muy graves el traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio, caso del Convenio colectivo para el sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de la Comunidad Foral de Navarra (BON 104-30/08/2004).

En lo que afecta al procedimiento sancionador, con carácter general los convenios reproducen los mínimos legales, pero son varios los que contemplan la figura del expediente<sup>121</sup>, aplicándolo por la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el

---

<sup>120</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra (BON 93-05/08/2005).

Convenio colectivo del sector de Actividades Derivados del Cemento de Málaga y su provincia (BOP Málaga 110-07/06/2007). Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Huesca (BOP Huesca 248-28/10/2002). Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 31-07/02/2007). Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra (BON 97-15/08/2005).

<sup>121</sup> Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de A Coruña (BOP A Coruña 13-17/01/2007). Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la provincia de Tarragona, 2006 (DOGC 4783-19/12/2006). Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia (BOP Sevilla 31-07/02/2007). Convenio colectivo del sector de Actividades Derivados del Cemento de Málaga y su provincia (BOP Málaga 110-07/06/2007).

cargo representativo, ordenándose tal expediente contradictorio mediante el inicio de una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario, comenzando las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten, para seguidamente ser oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos, incluyéndose en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten. En la tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente. La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos, en todo caso se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste y una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

## 6. CUERO Y CALZADO

El sector tiene una experiencia negociadora muy limitada en lo que afecta a convenios de ámbito provincial, razón por la cuál se incorporan las faltas que contemplan dos de los convenios más significativos que recogen un buen resumen de lo que caracteriza la negociación colectiva tradicional en materia de régimen disciplinario.

El Convenio Colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 154-29/06/2006), considera faltas leves: Faltar un día al trabajo sin causa justificada, hasta tres faltas de puntualidad en un mes, abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso, los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales, la inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve, la falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos, la falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios

y útiles de la Empresa, no comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa. Por su parte, a lo anterior añade el Convenio colectivo de trabajo del sector de Cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2004-2007 (DOGC 4425-13/07/2005), no cursar en el tiempo oportuno, el parte de baja de IT. (3 días) o no avisar a la empresa, durante las primeras horas de la jornada, del motivo de la no asistencia al trabajo, salvo que justificara su imposibilidad, e igualmente el uso de la telefonía móvil para usos particulares no autorizados.

En cuanto a las faltas graves, incluye: La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, la falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada, el entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa, el incumplimiento de las normas generales y las del Convenio Colectivo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, la desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo, la voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo, el empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo, las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole, la suplantación activa o pasiva de la personalidad, y la embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.

Con relación a las faltas muy graves, el convenio contempla: La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas, la falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada, más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año, la falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa, y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, durante la dependencia de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la Empresa, el hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, la indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad, la participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal, la falsedad en las

circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación, la embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, el abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la Empresa, la disminución voluntaria y continuada de rendimiento, la comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo, las relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido, pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado, revelar secretos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la Empresa, directivos o compañeros/as de trabajo, el abuso de autoridad por parte de la jefatura, que quién lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente que deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada, el acoso sexual. Se añade que las infracciones al Convenio Colectivo cometidas por las Empresas serán sancionables por la Autoridad Laboral competente<sup>122</sup>.

---

<sup>122</sup> Por su parte el Convenio colectivo de trabajo del sector de Cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2004-2007 (DOGC 4425-13/07/2005) considera faltas graves: La comisión de tres faltas leves en un mes, aunque sean de distinta naturaleza, excepto las de puntualidad, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito. Más de nueve faltas de puntualidad en tres meses. La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes, sin causa justificada. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo. La voluntaria disminución de la actividad normal, o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador. El empleo de materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo. La embriaguez no habitual durante el trabajo, o la ingestión de estupefacientes. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad, así como la desobediencia en el cumplimiento de las normas de Seguridad Laboral estando advertido por la empresa. Simular la presencia de otro trabajador o encubrir su ausencia fichando o firmando por el. Comer o fumar en el puesto de trabajo existiendo zonas habilitadas a tal efecto, salvo autorización expresa de la empresa.

En lo que afecta a las faltas muy graves, recoge: La reiteración de falta grave, dentro del periodo de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada. La falta de seis días al trabajo sin justificación, durante un periodo de cuatro meses. Más de doce faltas de puntualidad en seis meses. El fraude, deslealtad, abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a ésta. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a materias, productos, útiles herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres, edificios y documentos de la empresa. La simulación de enfermedad o accidente. La embriaguez habitual durante el trabajo y la drogodependencia manifestada en la jornada Laboral y en su puesto de trabajo. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la dignidad mediante la ofensa verbal o física y también de carácter sexual, y si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento

## 7. DEPORTE, CULTURA, OCIO Y JUEGOS DE AZAR

Con un ámbito de aplicación que afecta a un número que sobrepasa los doscientos mil trabajadores, los convenios colectivos que se han negociado en el deporte, la cultura, el ocio y los juegos de azar, se han visto afectados, por lo que se refiere al año 2006, por 290 convenios de empresa, y 46 convenios sectoriales.

No todos han recogido el régimen sancionador en su contenido, como es el caso del Convenio colectivo del sector de intervención sociocultural de carácter extraescolar concertada con la Administración Pública, desarrollada en centros educativos y escolares de Zaragoza 2004-2008 (BOP Zaragoza 163-19/07/2005), pero sí lo han venido a hacer la mayoría de los convenios colectivos, incluso cuando expresan que tratándose de materia reservada y exclusiva del Convenio Marco Estatal se estará a lo dispuesto en el mismo<sup>123</sup>.

En el tratamiento de las faltas se sigue manteniendo por los convenios las pautas conocidas, y así se indica que toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social<sup>124</sup>, considerándose que las faltas leves que así sean clasificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables<sup>125</sup>. Se indica

---

normal de su trabajo, siempre que no este motivada por derecho alguno reconocido por las leyes. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. Se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo, que puedan ser constitutivas de falta muy grave. En cuanto al acoso, indica que es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cualquiera de las actuaciones definidas ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, tal denuncia se podrá dirigir tanto a la Dirección, como a la Representación sindical y ante ella, la dirección de la empresa abrirá obligatoriamente expediente, creando una Comisión de seguimiento que deberá evaluar la gravedad del caso, y que estará constituida de forma paritaria, con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de tres días.

<sup>123</sup> Convenio colectivo del sector de juego del bingo de la provincia de Valencia 2006-2007 (BOP Valencia 23-27/01/2007).

<sup>124</sup> Convenio colectivo de trabajo de campings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona para los años 2006 y 2007 (DOGC 4763-17/11/2006).

<sup>125</sup> Convenio colectivo de trabajo de Exhibición Cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (DOGC 4558-25/01/2006).

también que en la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta<sup>126</sup>, o se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras, en el público y en la empresa<sup>127</sup>. Igual precisión se formula en la graduación de la sanción donde se atenderá, a cualquier otra circunstancia que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta, advirtiéndose que las sanciones tienen un fin correctivo, que se traduce en la necesaria progresión de las medidas de carácter disciplinario y en consecuencia las sanciones se impondrán por el orden establecido, a excepción de las correspondientes a faltas muy graves, en que las empresas podrán alterar aquél cuando los actos del trabajador produjeran graves daños económicos o materiales a la empresa, o riesgos para la seguridad de las personas, así como cuando haya una reiteración de faltas graves o muy graves por parte del trabajador<sup>128</sup>.

En la descripción de las conductas se manifiesta en ocasiones, como hace el Convenio colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (DOGC 4558-25/01/2006), que tales conductas sancionables se hacen a título de ejemplo, rompiendo la aconsejable tipicidad de las mismas<sup>129</sup>. En todo caso la tipificación habitual sigue siendo recoger la falta de puntualidad, la inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes, el abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, la no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, no comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos personales y de

---

<sup>126</sup> Convenio colectivo de trabajo de Exhibición Cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (DOGC 4558-25/01/2006).

<sup>127</sup> Convenio colectivo del sector de juego del Bingo de la provincia de Valencia 2006-2007 (BOP Valencia 23-27/01/2007).

<sup>128</sup> Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 134-07/06/2007).

<sup>129</sup> Asimismo el Convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia (BOP Valencia 168-17/07/2007).

los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. También se incluye el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como grave o muy grave, la omisión en la obligación de fichar, o la negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas<sup>130</sup>, no atender al público con la corrección y diligencia debida<sup>131</sup>, y las faltas de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave, las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público, o llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada<sup>132</sup>.

En cuanto a las faltas graves, vienen a recogerse como tales la suma de faltas leves de puntualidad, simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él, la inasistencia grave al trabajo, la desobediencia a la dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros, o se contraponga con la de otro superior jerárquico, la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad o higiene facilitada por la empresa, emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización respetándose los usos y costumbres preexistentes en cada empresa o centro de trabajo, realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, la falta notoria de respeto o consideración al público, las discusiones con otros trabajadores en presencia de público<sup>133</sup>.

---

<sup>130</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra (BON 97-15/08/2005).

<sup>131</sup> Convenio colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes (BOP Zaragoza 74-31/03/2007).

<sup>132</sup> Convenio colectivo de trabajo de campings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona para los años 2006 y 2007 (DOGC 4763-17/11/2006).

<sup>133</sup> Convenio colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes (BOP Zaragoza 74-31/03/2007).

En ocasiones, como ocurre en otros sectores, las particularidades son objeto de atención, como es el supuesto del Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 134-07/06/2007), que recoge como faltas graves el abandono de un ensayo sin permiso de la empresa, dirección artística, coreógrafo, director de orquesta, encargado o jefe técnico en su caso, en relación con su trabajo y siempre que no esté debidamente justificado, toda acción u omisión constitutiva de delito dentro del lugar de trabajo, consumir productos del tabaco fuera de las zonas habilitadas o de los períodos en que esté permitido, de acuerdo con las características del espectáculo o local, así como de lo dispuesto legalmente, y asimismo será considerada falta grave la venta o la publicidad de los productos del tabaco, salvo que se disponga de las oportunas autorizaciones.

Vienen añadirse en ocasiones otras conductas, como las que define el Convenio colectivo de trabajo de cámpings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona para los años 2006 y 2007 (DOGC 4763-17/11/2006), al integrar el abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a 30 minutos, entre 1 y 3 ocasiones en 1 mes, entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio, la simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo, el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave, el descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización, la embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa<sup>134</sup>, ocurriendo que si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción, la inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa; se añade no atender al público con la corrección y

---

<sup>134</sup> El Convenio colectivo de trabajo para Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos, BORM 143-23/06/2007, considera grave la embriaguez durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave, añadiéndose la inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de camping y en particular todas aquellas sobre protección, y prevención de riesgos laborales<sup>135</sup>, el uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio, o la reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción<sup>136</sup>.

Las conductas que pueden suponer sanciones muy graves coinciden en sus rasgos generales con las comunes en otros sectores productivos, como ejemplo cabe apreciar la imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos<sup>137</sup>, la conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la

---

<sup>135</sup> El Convenio colectivo de trabajo para Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos (BORM 143-23/06/2007) recoge como falta grave la desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas vigentes de seguridad e higiene, y a las establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como muy grave, califica como grave el Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra (BON 97-15/08/2005).

<sup>136</sup> En lo que se refiere a reincidencia de faltas leves para la calificación de la conducta como grave el Convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia (BOP Valencia 168-17/07/2007) establece la repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses; el Convenio colectivo del sector de juego del Bingo de la provincia de Valencia 2006-2007 (BOP Valencia 23-27/01/2007), la reincidencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas; el Convenio colectivo de trabajo para Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos (BORM 143-23/06/2007) la reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

<sup>137</sup> Convenio colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes (BOP Zaragoza 74-31/03/2007). Convenio colectivo de trabajo de campings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona para los años 2006 y 2007 (DOGC 4763-17/11/2006). Convenio colectivo de trabajo para Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos, BORM 143-23/06/2007.

intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual y el acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo<sup>138</sup>, el abuso de autoridad de los superiores<sup>139</sup>.

Especialidades se contemplan en el Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 134-07/06/2007), como es permitir la participación de menores en los espectáculos cuando no se disponga de la correspondiente autorización administrativa, presentarse en el lugar de trabajo en condiciones físicas no aptas para

---

<sup>138</sup> Convenio colectivo de trabajo de campings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona para los años 2006 y 2007 (DOGC 4763-17/11/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia (BOP Valencia 168-17/07/2007). Convenio colectivo del sector de juego del bingo de la provincia de Valencia 2006-2007 (BOP Valencia 23-27/01/2007). Convenio colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes, BOP Zaragoza 74-31/03/2007.

En el Convenio colectivo del sector de juego del Bingo de la provincia de Valencia 2006-2007 (BOP Valencia 23-27/01/2007), con relación a los abusos de autoridad por superiores, se precisa que todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la Dirección de la Empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos o de cualquier anomalía cometida por éstos y por sus compañeros o compañeras de trabajo, recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente, en el plazo de cinco días y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días, y en caso contrario, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o el propio interesado podrán formular las oportunas denuncias ante la Autoridad Laboral y Autoridades Estatales o Autonómicas con competencias en materias de Juego. En relación al acoso u hostigamiento en el trabajo, se precisa que las particularidades propias del sector del Bingo, determinan que en éste, la relación entre individuos como consecuencia del trabajo no solo se produzca entre el personal de la empresa en la que se presta servicio, sino que además deben relacionarse con los usuarios de los servicios que prestan, con una particularidad añadida y siempre difícil para el trabajador, la de ser intermediario entre el cliente, que efectúa su apuesta, y la empresa para la que trabaja que abona el premio, tal relación y las connotaciones que de ella se derivan generan en el trabajador o trabajadora una susceptibilidad especial en el entorno laboral que es preciso delimitar evitando, en la medida de lo posible, que genere tensiones adicionales en el trabajo que puedan repercutir negativamente en la salud del trabajador o trabajadora. Por ello se hace preciso prevenir que en el lugar de trabajo se produzcan más tensiones que las propias de la actividad y de las derivadas de la organización del trabajo.

<sup>139</sup> Convenio colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (DOGC 4558-25/01/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia (BOP Valencia 168-17/07/2007). Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra (BON 97-15/08/2005). Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 134-07/06/2007).

desempeñar su cometido, tanto en ocasión de ensayos como en el de función o grabación, la embriaguez y la toxicomanía, aunque no sean habituales, cuando repercutan negativamente en el trabajo, vender o suministrar drogas o sustancias químicas que modifiquen una o más funciones del organismo y puedan producir trastornos adictivos, vender o suministrar productos del tabaco a menores de edad, o inducir a los mismos a su consumo, o la intromisión ilegítima en el ámbito de protección del derecho al honor, a la intimidad o a la propia imagen del trabajador. Especialidad, común en algunos convenios, donde se trata de salvaguardar la imagen empresarial es recoger como muy grave el consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa que contempla el Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra (BON 97-15/08/2005),

En otro orden de cuestiones, se ha de indicar que la potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien como se expresa en ocasiones, tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin recurrir en discriminaciones. Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo, tal y como dicta el Convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia (BOP Valencia 168-17/07/2007).

El régimen de sanciones aplicable viene a contener en determinados convenios alguna otra especialidad, como es el caso del Convenio colectivo del sector de Locales de Espectáculos y Deportes (BOP Zaragoza 74-31/03/2007), donde la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y a las secciones sindicales legalmente constituidas de toda sanción que se imponga. También dará copia al trabajador y a los representantes de los trabajadores de toda queja, denuncia, informe o parte que se presente en su contra, una vez comunicada la propuesta de sanción, el trabajador dispondrá de diez días para alegar lo que estime oportuno en su defensa; transcurrido este plazo, la empresa procederá, en el plazo de tres días, a imponer la sanción definitiva o a su sobreseimiento, impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un periodo máximo de treinta días a partir de la fecha de notificación.

En cuanto a las sanciones que las empresas podrán imponer, lo común, en el caso de faltas leves, es aplicar la amonestación verbal,

amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo entre uno y hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días, o en algún caso inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años; por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo. Con relación a la imposición de sanciones el Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de la Comunidad de Madrid (BOCM 134-07/06/2007) contempla que, salvo en caso de despido, los trabajadores tendrán derecho a exponer recurso ante la comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del cumplimiento del convenio, y para ello la comisión mixta se reunirá inexcusablemente en el plazo de cinco días desde la comunicación del recurso.

Cuestión final merece la prescripción, situándose la misma en los parámetros legales en la totalidad de los convenios y por tanto las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días; y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Se perfila asimismo que aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia: Faltas leves: 6 meses, faltas graves: 18 meses, faltas muy graves: 36 meses<sup>140</sup>.

## 8. EDUCACIÓN

Es reducido el número de convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial o regional en materia de educación que han sido negociados en los últimos años, en concreto para el año 2006, en el cómputo nacional 13 han sido las negociaciones que han regulado las condiciones de trabajo aplicables a 82.839 trabajadores.

En alguno de los convenios no se contienen referencias régimen disciplinario, como acaece con el Convenio colectivo para el sector de ikastolas de Navarra 2005-2007 (BON 81-08/07/2005) y el

---

<sup>140</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia (BOP Valencia 168-17/07/2007). Convenio colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (DOGC 4558-25/01/2006).

Convenio colectivo del sector de intervención sociocultural de carácter extraescolar concertada con la Administración Pública, desarrollada en centros educativos y escolares de Zaragoza 2004-2008 (BOP Zaragoza 163-19/07/2005).

Cabe constatar que en el régimen disciplinario se hace en alguna ocasión referencias a la aplicabilidad de las sanciones, como constata el Convenio colectivo del sector de monitores de comedores escolares de Aragón 2004-2007 (BOA 85-15/07/2005), donde la empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas para las leves y graves, y a las graves las previstas en las leves y graves. Como cuestión indirectamente relacionada con la aplicación de la sanción, y más vinculada con la ejecución de la misma, una vez producido el control judicial, ha de reseñarse el Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral docente e investigador 2006-2009 (BOA 74-30/06/2006), donde en el supuesto de calificación de despido improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente referida al personal docente e investigador contratado indefinido, la opción entre readmisión o indemnización corresponderá al trabajador afectado.

En el apartado del elenco de sanciones puede citarse el II Convenio colectivo del Personal Laboral de administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL 13-18/01/2007), al considerar que las sanciones que podrán imponerse, además de las que son tradicionales, para faltas leves, cabrá el descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas; para las faltas graves, la inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período inferior a un año; y para las muy graves, el traslado forzoso sin derecho a indemnización o la inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período de uno a tres años.

Con relación a los expedientes sancionadores, el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, 10.10.2006-31.12.2009 (DOGC 4821-14/02/2007), indica que el procedimiento se iniciará mediante resolución del órgano competente, que acordará la incoación del expediente con la expresión de los hechos que sean susceptibles de sanción y la designación de instructor o instructora. Si la complejidad del expediente lo requiere también se puede designar un secretario o secretaria, incorporando la posibilidad de un procedimiento abrevia-

do, en el caso de faltas consideradas leves, donde el órgano competente para imponer la sanción podrá formular, sin necesidad de designar instructor o instructora, un pliego de cargos que se notificará al trabajador o trabajadora inculcado para que pueda efectuar alegaciones en el plazo de diez días. Una vez conclusos, las sanciones se ejecutarán en los términos que disponga la resolución finalizadora del procedimiento y en el plazo de un mes, salvo que por causas justificadas la mencionada resolución establezca otro plazo diferente.

En cuanto a las infracciones de los empresarios, materia que viene a formar parte del contenido del régimen disciplinario de un número significativo de convenios colectivos, el Convenio colectivo de las Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa para el año 2005 (BOP V 15-23/01/2006), considera que las omisiones o acciones cometidas por los titulares de las ikastolas, que sean contrarias a lo dispuesto en el Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral, en consecuencia el personal, a través de los/as Delegados/as de personal, Delegado/a Sindical o Comité de Empresa, tratará en primera instancia de corregir la infracción, y si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el/la reclamante, podrá acudir a la comisión interpretativa mixta, la cual, en el plazo máximo de 20 días a la recepción de la misma emitirá dictamen, añadiendo que cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Delegación Territorial de Trabajo.

Entre las especialidades que cabe advertir en el presente sector productivo para las faltas leves, pueden constatarse entre otras, el dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, o la negligencia en la entrega de calificaciones y/o de informes solicitados en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos, a las que se refiere el Convenio colectivo para Escuelas Internacionales para la Educación y el Desarrollo, EIDE, S.L (BO Bizkaia 63-29/03/2007); llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada, falta indicada por el Convenio colectivo del sector de monitores de comedores escolares de Aragón 2004-2007 (BOA 85-15/07/2005); la falta reiterada de uso de las prendas de trabajo suministradas o financiadas por la Universidad cuando se haya establecido su uso obligatorio, citada por el II Convenio colectivo del Personal Laboral de administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL 13-18/01/2007); dar por concluida la clase

con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en 30 días o la negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, del Convenio colectivo de las Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa para el año 2005 (BOP V 15-23/01/2006).

En lo relativo a las faltas graves y muy graves las especificaciones sectoriales son más significativas, de forma que el Convenio colectivo para Escuelas Internacionales para la Educación y el Desarrollo, EIDE, S.L (BO Bizkaia 63-29/03/2007), contempla el incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente, las discusiones públicas con compañeros de trabajo en la empresa que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador, y faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares. El Convenio colectivo del sector de monitores de comedores escolares de Aragón 2004-2007 (BOA 85-15/07/2005), incorpora no atender a los alumnos, padres, dirección del centro, profesores, etc. con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave. El Convenio colectivo de las Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa para el año 2005 (BOP V 15-23/01/2006), cita el incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente, las discusiones públicas con compañeros/as de trabajo en la Ikastola que menosprecien ante los/as alumnos/as la imagen de un/una trabajador/a de la misma, y faltar gravemente a la persona del alumno, de la alumna, o a sus familiares.

Como cuestiones comunes a las que pueden localizarse en otros sectores productivos puede señalarse la calificación como faltas graves lo que al efecto dicta el Convenio colectivo del sector de monitores de comedores escolares de Aragón 2004-2007 (BOA 85-15/07/2005), sobre la inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza, y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales; a lo indicado sumar lo establecido por el II Convenio colectivo del Personal Laboral de administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL 13-18/01/2007), con relación al incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, así como la falta de uso de las prendas de trabajo de protección, cuando de ello pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores;

o el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, 10.10.2006-31.12.2009 (DOGC 4821-14/02/2007), respecto al incumplimiento de las normas de seguridad y de salud laboral cuando se derive un riesgo para la integridad física del mismo trabajador o de otros trabajadores.

Con relación a la confidencialidad citar el II Convenio colectivo del Personal Laboral de administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL 13-18/01/2007), al referirse a no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Universidad o se utilicen en provecho propio, o la utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Universidad<sup>141</sup>.

Las faltas muy graves son especialmente consideradas como parte de los incumplimientos del sector, así consta en el Convenio colectivo para Escuelas Internacionales para la Educación y el Desarrollo, EIDE, S.L (BO Bizkaia 63-29/03/2007), describiendo y precisando el abandono injustificado y reiterado de la función docente. Igualmente las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a la Dirección del Centro así como a cualquier miembro de la Comunidad Educativa de la empresa, o el grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la planificación de la empresa, añadiendo que dado el método propio y exclusivo de la empresa en lo que a su actividad se refiere, serán consideradas como faltas muy graves las actuaciones y comportamientos, fundamentalmente del personal docente del personal a jornada completa, que dan clases particulares en un radio de 10 kilómetros, tomando como punto de referencia el lugar donde esté ubicado el centro de trabajo, o a los alumnos inscritos en la empresa o centro de trabajo, o trabajan en otra academia o centro de parecidas características, o en fin trabajan en centros de enseñanza reglada en un radio de 10 kilómetros, tomando como punto de referencia el lugar donde esté ubicado el centro de trabajo; respecto a los trabajadores a tiempo parcial, se indica que el personal contratado a tiempo parcial que desee trabajar en otros centros deberá comunicarlo previamente a la Dirección de la empresa y en ningún caso podrá dar clases particulares a los alumnos matriculados en aquella. Especialidades que se advierten en el Convenio colectivo para el Sector Autoescuelas-Escuelas Conductores de Bizkaia (BO Bizkaia 66-03/04/2007), reflejando como muy grave la conducta que suponga la obtención de

---

<sup>141</sup> El convenio incorpora el acoso laboral ejercido sobre otros trabajadores de la Universidad declarado judicialmente.

beneficios económicos o en especie del alumnado, la competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a alumnado el cambio de autoescuela, y la conducción del vehículo de la empresa sobrepasando los límites de alcoholemia, o bajo los efectos de alguna sustancia dopante que imposibilite la impartición de las clases.

Igualmente son aspectos tratados la confidencialidad, la prevención de riesgos y la tutela de las libertades públicas como puede apreciarse en los convenios siguientes: Convenio colectivo del sector de monitores de comedores escolares de Aragón 2004-2007 (BOA 85-15/07/2005), citando violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos, y los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa; el II Convenio colectivo del Personal Laboral de administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL 13-18/01/2007), incluyendo toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, el incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, el quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico; y el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, 10.10.2006-31.12.2009 (DOGC 4821-14/02/2007), tratando la publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por ley o calificados como tales, la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales, la realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, el incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos que sean fijados, en caso de huelga, para garantizar la prestación de servicios que se consideren esenciales, la realización de actos dirigidos a limitar la libre expresión de pensamiento, de las ideas y de las opiniones, y el acoso probado, sexual, moral o psicológico, dentro del ámbito de la universidad.

## 9. ENERGÍA, AGUA Y EXTRACTIVAS

Resulta muy reducido el número de convenios colectivos que se negocian en los sectores de energía, agua y extractivas con un ámbito provincial. El sector de la extracción de minerales no energéticos, así como la producción y distribución de electricidad, gas y agua negoció en el año 2006, 29 convenios colectivos sectoriales, tanto de ámbito nacional como provincial, aplicándose a 30.431 trabajadores. De entre ellos ninguna referencia ni contenido se constata, con relación al régimen disciplinario, en convenios como es el caso del Convenio colectivo de trabajo para el grupo de distribuidores de gases licuados del petróleo de la provincia de Barcelona para los años 2006 y 2007 (DOGC 4708-30/08/2006), Convenio colectivo de trabajo de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua de la provincia de Girona para 2004-2006 (DOGC 4324-16/02/2005), Convenio colectivo de trabajo del sector de distribuidores de GLP de la provincia de Tarragona, 2006-2007 (DOGC 4771-29/11/2006).

En todo lo demás los parámetros de referencia son los comunes, y así por ejemplo para la aplicación y graduación de las sanciones el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra (BON 93-05/08/2005), cita el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa. Entre las faltas leves, el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra (BON 93-05/08/2005), cita entre otras más habituales, usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin debida autorización, no alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales, considerando falta grave no alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales. El Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana 2006-2008 (DOCV 5448-12/02/2007), califica como faltas graves, fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosa, o servir productos a quien este ejecutando cualquiera de estos actos, abastecer un vehículo con el motor en marcha, o luces encendidas. El Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra (BON 93-05/08/2005), entiende faltas muy graves, la revelación a terceros de una información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivar-

se un perjuicio sensible para la Empresa, y el incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave, así como el Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana 2006-2008 (DOCV 5448-12/02/2007), cita violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada, o dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia a la empresa.

## 10. HOSTELERÍA

La dispersión del sector hostelero es una característica del mismo, según estadísticas del I.N.E. existen un total de 20.443 hoteles y establecimientos hoteleros, de los cuales cuentan con menos de 2 trabajadores 7.179; de 2 a 4, 5.869; de 5 a 19, 4.809; de 20 a 99, 2.175; más de 99, 411). Como complemento a lo anterior señalar que en el año 2006 se negociaron 49 convenios colectivos sectoriales que se aplican a 755.494 trabajadores.

En el tratamiento del régimen disciplinario de la hostelería, suelen contenerse declaraciones que realizan una remisión general, tal es el caso del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas de huéspedes de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 (BOR 75-05/06/2007), donde establece en su disposición complementaria, que en todo lo no previsto en el Convenio se estará a lo que marquen las disposiciones generales vigentes y a las específicas del sector de hostelería, especialmente el III Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, o como hace el Convenio Colectivo de Trabajo para Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2004, 2005 y 2006 (BOR 103-17/08/2004), en su cláusula adicional tercera, al remitirse al II Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. También pueden localizarse remisiones concretas como sucede con el Convenio colectivo provincial para el sector de hostelería y turismo de Huesca 2006-2008 (BOP Huesca 188-02/10/2006), al precisar que las cuestiones tratadas lo son perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con el régimen disciplinario contenido en el capítulo quinto del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería; o bien como dicta la disposición adicional sexta, del Convenio colectivo laboral del sector de hostelería de la provincia de Teruel para los años 2005, 2006 y 2007 (BOP Teruel 52-16/03/

2006), estableciendo que con carácter general se estará a lo dispuesto en el capítulo quinto del Régimen Disciplinario Laboral del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería; al igual que ocurre con el Convenio colectivo del sector hostelería (BOP Zaragoza 269-21/11/2003). Observándose en alguna ocasión en el articulado del convenio la reproducción exacta del régimen disciplinario del Acuerdo estatal, caso del Convenio colectivo provincial de hostelería de Valladolid (BOP 14X2005). Prescindiendo de lo expresado, existen ejemplos en que se negocia y acuerda el régimen disciplinario, y en tal sentido citar el Convenio colectivo de trabajo de la industria de hostelería y turismo para el período del 1 de mayo de 2004 al 30 de abril de 2007 (DOGC 4247-26/10/2004).

## 11. MADERA, MUEBLES Y EL CORCHO

En el presente sector, como ocurre en otros, pueden localizarse convenios en los que está ausente el tratamiento de la materia disciplinaria como es, por ejemplo en los siguientes casos: Convenio colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones y discos de corcho de la provincia de Cádiz (BOP Cádiz 68-11/04/2007), Convenio colectivo del sector del comercio del mueble de Zaragoza BOP Zaragoza (166-21/07/2003), Convenio colectivo de trabajo del sector de la madera y del corcho de las comarcas de Lleida para el periodo del 1.1.2004 al 31.12.2006 (DOGC 4195-12/08/2004).

Ante la ausencia de un tratamiento del régimen sancionador, las partes acuerdan en el contexto en que no situamos, como es habitual, utilizar la técnica de la remisión, de este modo se indica en el contexto presente, que en todo aquello no pactado en el convenio, y que afecte a las relaciones laborales y económicas entre empresas y trabajadores se estará a lo dispuesto en el segundo convenio general estatal del sector de la Madera y demás disposiciones legales vigentes. Ocurriendo en alguna situación que la remisión lo es a la Reglamentación de Trabajo para las industrias de imaginería religiosa de 3, 5, 7 y 10 de enero de 1956, como afirma el Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias de imaginería religiosa de la provincia de Girona para los años 2005-2009 (DOGC 4415-29/06/2005). Si bien en otros supuestos la remisión es más concreta, como tal es en el Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias de la madera de la provincia de Tarragona para los años 2006-2010 (DOGC 4751-31/10/2006), donde las partes pactan

expresamente que el régimen disciplinario aplicable al ámbito del Convenio sea el previsto en los artículos 76, 77, 78, 79 y 80 del Convenio estatal de la madera.

El Convenio colectivo de trabajo de las industrias de la madera de Barcelona para los años 2004-2006 (DOGC 4209-01/09/2004), en el tratamiento del régimen sancionador, parte de la consideración de que es falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones, tales faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta, considera el Convenio colectivo de trabajo de las industrias de la madera de Barcelona para los años 2004-2006 (DOGC 4209-01/09/2004), y el Convenio colectivo de trabajo del sector de los almacenistas de madera de la provincia de Tarragona para los años 2006-2009 (DOGC 4775-05/12/2006), el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, o la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En la imposición de sanciones el tratamiento es el tradicional, para las faltas leves, en unos casos, amonestación verbal, amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; para las faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; en las faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Por lo que afecta a la prescripción, el tratamiento general es el mínimo legal, es decir para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se califican con habitualidad, como faltas leves en los convenios colectivos, los supuestos de pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa, no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, no comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio, las discusiones con otros trabajadores dentro de las de-

pendencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público, la falta de aseo y limpieza personas cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada. Puede constatarse como en otros casos se incorporan como falta leve la inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización, la embriaguez ocasional, o cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Las faltas graves que contienen los convenios colectivos del presente sector productivo atienden fundamentalmente a los parámetros propios de la actividad, tal es el caso, por ejemplo del descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa, simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él, las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste, emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización, entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio, realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio, herramientas o materiales de la empresa. Pero también alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos, permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello, o encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

La falta de ética profesional, en sus distintas vertientes, es tomada igualmente en consideración, bien sea divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa, como a través de cualquier falsedad o inexactitud deliberada con las partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formación, así como el facilitar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo, o la aceptación de dones o regalos para dispensar trato de favor en el servicio.

En el apartado de la seguridad en el trabajo queda constancia en el Convenio colectivo de trabajo de las industrias de la madera de Barcelona para los años 2004-2006 (DOGC 4209-01/09/2004) y el Convenio colectivo de trabajo del sector de los almacenistas de

madera de la provincia de Tarragona para los años 2006-2009 (DOGC 4775-05/12/2006), de la imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave, o lo que al efecto indica el Convenio colectivo de trabajo del sector de los almacenistas de madera de la provincia de Tarragona para los años 2006-2009 (DOGC 4775-05/12/2006), reputando como grave no advertir o instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga cualquier relación jerárquica del riesgo del trabajo a ejecutar y de la posible manera de evitarlo. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas llevando útiles de ignición, así como por lugares expuestos a riesgos de incendio.

Conductas como la simulación de enfermedad o accidente, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, o violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada, son recogidas con habitualidad en los convenios colectivos calificándolas como muy graves. Del mismo modo es objeto de consideración realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio, la emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos, dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización, o la embriaguez, o uso de drogas durante el servicio.

No ocurre lo mismo en la atención contemplada con materias como el acoso sexual, factor tipificado en reducido número de convenios, contemplándose en algunos casos la conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual, teniendo presente que si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, que supondrá una circunstancia agravante de aquella. Lo mismo ha de decirse con relación a las cuestiones relativas a la salud en el trabajo, considerándose sólo en alguna

situación la imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones, el causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas, y la no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

## 12. PAPEL, EDICIÓN, ARTES GRÁFICAS Y SOPORTES GRABADOS. CUERO Y CALZADO. QUÍMICA, CAUCHO Y PLÁSTICOS. TEXTIL, CONFECCIÓN Y PELETERÍA

Se agrupan en el presente apartado distintos sectores que individualmente considerados ven reguladas sus condiciones de trabajo en un número reducido de convenios colectivos sectoriales. Tal es el caso del papel, edición, artes gráficas y soportes grabados; el Cuero y calzado, el sector Químico, caucho y plásticos, y el Textil, confección y peletería.

DE acuerdo con las estadísticas que ofrece el Ministerio de Trabajo, la Industria del papel, artes gráficas, y edición, en el año 2006 negoció 114 convenios colectivos de empresa aplicable a 19.280 trabajadores, así como 13 convenios sectoriales cuyo ámbito cubre a 194.678 asalariados. Por su parte la Industria del cuero y del calzado negoció 3 convenios colectivos de empresa aplicable a 484 trabajadores, así como 14 convenios sectoriales aplicables a 84.389. La Industria química negoció 68 convenios de empresa para 10.648 asalariados, y 10 convenios sectoriales que cubrieron un total de 217.736 trabajadores. Por último la Industria textil y de la confección logró suscribir 22 convenios de empresa para 3.169 asalariados, y 9 sectoriales que afectaron a 207.483 trabajadores.

Del conjunto de convenios negociados, la ausencia de tratamiento en la materia sancionadora se advierte en los siguientes: Convenio colectivo de trabajo para el sector de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra (BON 82-10/07/2006), Convenio colectivo de trabajo para el sector del Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías de la Comunidad Foral de Navarra Navarra (BON 122-11/10/2004), y Convenio colectivo de trabajo para el sector comercio mixto mayorista de productos químicos y especialidades farmacéuticas, de Navarra (BON 62-24/05/2006). Otros convenios vienen a establecer distintas

remisiones como en el Colectivo de trabajo para el sector de Industria Textil, de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2008 (BON 96-11/08/2006), señalando que en todo lo no previsto en el convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás leyes de aplicación, así como el convenio nacional de la industria textil; el Convenio colectivo de ámbito provincial de industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela (BOP Alicante 89-03/05/2007), indicando que en lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación General Vigente; o en el Convenio colectivo del sector de Comercio del Mueble de la provincia (BOP Valencia 91-18/04/2007), dictaminando que en materia de sanciones y faltas de los trabajadores se regularán según el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, en su capítulo IV.

En los sectores productivos analizados el régimen sancionador se mantiene dentro de los puntos de referencia legales, y en los no contemplados en las citadas normas, se puede establecer una equiparación significativa con lo que viene siendo habitual en la negociación colectiva española. Amonestaciones verbales y escritas, y suspensiones de empleo y sueldo en términos temporales variables en función de que la falta sea grave o muy grave, así como el despido llenan de contenido el apartado sancionador, siendo muy localizados aquellos convenios que incorporan alguna otra modalidad como la inhabilitación temporal para el ascenso<sup>142</sup>. Para la aplicación de las sanciones, determinados convenios colectivos consideran que se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa<sup>143</sup>.

Por lo que afecta a la prescripción de las faltas, la generalidad de los convenios opta por acoger el régimen legal si bien en algún caso, como es el del Convenio colectivo de trabajo del sector de

---

<sup>142</sup> Convenio colectivo para el sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia (BO Bizkaia 116-13/06/2007). Convenio Colectivo de Trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 154-29/06/2006). Convenio colectivo de trabajo de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4499-28/10/2005).

<sup>143</sup> Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006 (DOGC 4067-10/02/2004). Convenio colectivo del sector de confección de peletería fina de Madrid (BOCM 248-18/10/2006).

Cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2004-2007 (DOGC 4425-13/07/2005), determina para las faltas muy graves el plazo de cuarenta días<sup>144</sup>. Señalar igualmente que algunos de los convenios colectivos citan dentro del régimen sancionador referencias a las infracciones laborales de los empresarios, y en alguno de los casos transcriben una selección de los artículos 5, 6, 7, y 8 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social<sup>145</sup>.

En el apartado meramente conceptual pueden identificarse intentos definitorios como el que indica el Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia (BOP Valencia 170-19/07/2007), considerando que serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo del trabajador o de sus compañeros, supongan menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, y los que entrañen una deslealtad a la empresa, e igualmente constituirán falta, las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta en cualquier norma legal o el convenio, observándose que a falta de precepto concreto aplicable a un hecho que se estime sancionable se calificará por analogía, ya que la enumeración contenida en el convenio colectivo tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Son consideradas faltas leves habitualmente las siguientes: faltar un día al trabajo sin causa justificada, faltas de puntualidad en un mes, abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso, pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales, inobservancia de las órdenes de servicio, desobediencia a los mandos en materia leve, la falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos, la falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa, no comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para

---

<sup>144</sup> En cuanto a la anulación de las anotaciones desfavorables en los expedientes, éstas quedarán anuladas, como indica el Convenio colectivo para el sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia (BO Bizkaia 116-13/06/2007), cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos: seis meses si se trata de faltas leves; año y medio por las faltas graves; dos años y medio para las faltas muy graves, estableciéndose que las empresas, de acuerdo con la representación legal de la parte trabajadora, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de las personas sancionadas, puedan acortar los plazos citados.

<sup>145</sup> Convenio colectivo del sector de Comercio del Mueble de la provincia (BOP Valencia 91-18/04/2007).

la Seguridad Social y Medicina de Empresas; también en algunos casos se incorpora como falta el uso de la telefonía móvil para usos particulares no autorizados<sup>146</sup>, o la inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas<sup>147</sup>.

La nomenclatura de faltas graves siguen igualmente los pasos tradicionales, mereciendo alguna significación la cita del Convenio colectivo para el sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia (BO Bizkaia 116-13/06/2007, al referirse al quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa, o el Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006 (DOGC 4067-10/02/2004), calificando como grave proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas sin la debida autorización.

Atendiendo a ciertas particularidades localizadas cabe señalar lo que indica el Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia (BOP Valencia 170-19/07/2007), estableciendo como conducta grave cualquier falta por negligencia grave que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 300 euros<sup>148</sup>, u oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes y objetos con los que se entre o salga del trabajo, que se realice, cuando existan probadas razones para ello, para proteger el patrimonio empresarial, o el de los demás trabajadores. Asimismo lo que describe el Convenio colectivo de trabajo del sector de Cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2004-2007 (DOGC 4425-13/07/2005), como es comer o fumar en el puesto de trabajo existiendo zonas habilitadas a tal efecto, salvo autorización expresa de la empresa.

En el apartado relativo a la seguridad en el trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria,

---

<sup>146</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de Cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2004-2007 (DOGC 4425-13/07/2005). Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006 (DOGC 4067-10/02/2004).

<sup>147</sup> Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006 (DOGC 4067-10/02/2004).

<sup>148</sup> El convenio colectivo califica como muy grave toda falta por negligencia muy grave que ocasione a la empresa un perjuicio económico superior a 800 euros.

Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 154-29/06/2006), contempla como grave el entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa, el incumplimiento de las normas generales y las del Convenio Colectivo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siendo falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios. El Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006 (DOGC 4067-10/02/2004), cita la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa. Asimismo el Convenio colectivo de trabajo del sector de Cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2004-2007 (DOGC 4425-13/07/2005), contempla la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad, así como la desobediencia en el cumplimiento de las normas de Seguridad Laboral estando advertido por la empresa.

Encuentran del mismo modo acogida en los convenios, apartados como el acoso sexual o la comisión de actos inmorales<sup>149</sup>, el

---

<sup>149</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de Cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2004-2007 (DOGC 4425-13/07/2005). Convenio Colectivo de Trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 154-29/06/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de laboratorios fotográficos para los años 2004-2005 (DOGC 4264-19/11/2004). El Convenio colectivo de trabajo del sector de laboratorios fotográficos para los años 2004-2005 (DOGC 4264-19/11/2004), respecto al acoso sexual, entiende por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadoras objeto de la misma, y por acoso moral el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva —gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.— que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo, considerando que la persona que sufra cualesquiera de los acosos lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente que deberá quedar concluido en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada. La no puesta en conocimiento a la Dirección de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en los mismos, quién deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto de tales acosos. Otra versión puede localizarse en el Convenio colectivo de trabajo del sector de Cueros, repujados, marroquinería y similares para los años 2004-2007 (DOGC 4425-13/07/2005), considera el acoso, como aquella

acoso moral, el abuso de autoridad<sup>150</sup>, la competencia desleal<sup>151</sup>, violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa, revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada<sup>152</sup>, dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su reglamento de régimen interior<sup>153</sup>, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa<sup>154</sup>.

---

situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, en cuanto al acoso sexual, entiende la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cualquiera de las actuaciones indicadas, ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada. Esta denuncia se podrá dirigir tanto a la Dirección, como a la Representación sindical. Ante ella, la Dirección de la empresa abrirá obligatoriamente expediente, creando una Comisión de seguimiento que deberá evaluar la gravedad del caso, y que estará constituida de forma paritaria, con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de tres días.

<sup>150</sup> Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006 (DOGC 4067-10/02/2004). El Convenio colectivo para el sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia (BO Bizkaia 116-13/06/2007), contempla el abuso de autoridad, por parte de los Jefes/as, será siempre considerado como falta muy grave, y el trabajador o trabajadora afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente. El Convenio colectivo del sector de Comercio del Mueble de la provincia (BOP Valencia 91-18/04/2007). Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias de confección de ante, napa y doble faz para los años 2005 a 2007 (DOGC 4411-22/06/2005), tipifica la comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

<sup>151</sup> Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006 (DOGC 4067-10/02/2004). Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa, a no ser que la misma conozca fehacientemente esta situación, indica el Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia (BOP Valencia 170-19/07/2007).

<sup>152</sup> Convenio colectivo del sector de Comercio del Mueble de la provincia (BOP Valencia 91-18/04/2007). Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias de confección de ante, napa y doble faz para los años 2005 a 2007 (DOGC 4411-22/06/2005). Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia (BOP Valencia 170-19/07/2007). Convenio colectivo de trabajo de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4499-28/10/2005).

<sup>153</sup> Convenio colectivo de trabajo de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4499-28/10/2005).

<sup>154</sup> Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia (BOP Valencia 170-19/07/2007). El Convenio colectivo

En otras ocasiones viene a trasladarse el control de la productividad al régimen sancionador, como es en el Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia (BOP Valencia 170-19/07/2007), incluyendo como conducta muy grave cuando se trate de trabajadores que realicen trabajos con rendimiento no medido o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave la falta de rendimiento voluntario en un 30% respecto a los trabajadores de su misma categoría, o la disminución superior al 10% en el rendimiento habitual que viniera obteniendo como promedio durante tres meses, un trabajador, siempre que no fuese consecuencia de circunstancias fortuitas.

### 13. SANIDAD Y SERVICIOS A LAS PERSONAS

El régimen disciplinario está ausente en distintos convenios, tal es el caso por ejemplo de los siguientes: Convenio colectivo del sector de Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza (BOP Zaragoza 128-06/06/2007); Convenio colectivo de trabajo para el sector de Transporte Sanitario, de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2008 (BON 101-23/08/2006); Convenio Colectivo de ámbito provincial de Limpieza de Edificios y Locales (BOP Alicante 79-18/04/2007); Servicio de ayuda a domicilio Convenio colectivo del sector de empresas de servicio de ayuda a domicilio de Álava 2006-2007 (BOTH A 21-19/02/2007); Convenio colectivo de empresas concesionarias de contratos de limpieza de centros dependientes del Ayuntamiento de Irún de 2006-2009 (BO Guipúzcoa 64-30/03/2007). No obstante la ausencia de reglas en materia disciplinaria suele en ocasiones paliarse a través de la redacción en los convenios de distintos tipos de cláusulas supletorias, como ocurre en el Convenio colectivo de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S. A. (BO Guipúzcoa 56-20/03/2007), el Convenio colectivo del sector de limpiezas de edificios y locales de Álava 2006-2009. (BOTH A 13-31/01/2007), el Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005 y 2006 (BOR 101-30/07/2005), el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja

---

de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006 (DOGC 4067-10/02/2004), cita la imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

para los años 2005, 2006 y 2007 (BOR 131-04/10/2005), o en el Convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de Zaragoza (BOP Zaragoza 145-26/06/2007).

Habitualmente, hemos comprobado que el punto de referencia sancionador es el propio convenio, pero en ocasiones se amplía el mismo disponiendo que la relación y graduación de las faltas no es limitada, sino meramente enunciativa, debiendo ser completadas, en su caso en los Reglamentos de Régimen interno de las empresas, así lo contempla el Convenio colectivo de trabajo del sector de Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para los años 2004-2006 (DOGC 4521-30/11/2005).

Los criterios de aplicación son objeto de atención en circunstancias especiales como dice el Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales (BOP Zaragoza 155-09/07/2005), que viene a considerar que en ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan prevaleándose de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

En otras situaciones se establece que no puede ser causa de ningún tipo de sanción la pertenencia a una asociación sindical, tener la condición de representante de los trabajadores, o la actuación en esta cualidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico, la presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social, la raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución, especialmente el libre ejercicio de la docencia, como recuerda el Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007. (DOGC 4733-04/10/2006). Objeto de atención en algún supuesto convencional es el ejercicio por la empresa el derecho a la opción por la indemnización en los casos de despido.

En lo que afecta al régimen de sanciones, al margen de las amonestaciones y suspensiones de empleo y sueldo, o el propio despido, se contemplan otras, no desconocidas en la práctica negociadora, como puede observarse en el Convenio colectivo del sector de clínicas y centros de hospitalización privada de Las Palmas (BOP Las Palmas 32-09/03/2007), contemplando para las

faltas muy graves, la inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso o traslado forzoso a otra localidad; el Convenio colectivo de trabajo del sector de Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para los años 2004-2006 (DOGC 4521-30/11/2005), recogiendo para las faltas muy graves, el traslado de Departamento o servicio por un periodo de 3 meses a 1 año o la inhabilitación para ascender de categoría durante 3 años como máximo; el Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados para los años 2005-2008 (DOGC 4733-04/10/2006), dictando para las faltas muy graves, el traslado de departamento o servicio por un periodo de 3 meses hasta 1 año; inhabilitación para ascender de categoría durante 3 años como máximo; El Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral), para los años 2004-2006 (DOGC 4360-11/04/2005), incorporando para las faltas muy graves, la inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta dos años, o el traslado forzoso sin derecho a indemnización; el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), sancionando para las faltas graves el traslado a otro departamento, y para las muy graves, la inhabilitación para el ascenso durante tres años; o el Convenio colectivo para establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia de la Región de Murcia 2006-2008 (BORM 151-03/07/2006), precisando en las faltas graves, la inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior, y en las muy graves, la inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.

En otras situaciones como puede apreciarse en el Convenio colectivo del sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón (BOA 69-14/06/2002), Convenio colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG 127-02/07/2007) y Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores de atención domiciliaria y familiar de Cataluña para los años 2005-2008 (DOGC 4784-20/12/2006), se incorporan como sanción por faltas leves y graves, el descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas. Al igual debe subrayarse el Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Municipales, S. A. (BOP Cádiz 3-04/01/2007), indicando que en el caso de falta muy grave, cabe la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días con o sin apercibimiento de despido, sin que quepa

apreciar el valor de tal apercibimiento, ni las razones que pudiera motivarlo.

Con relación a las comunicaciones de las sanciones y los expedientes disciplinarios que pudieran instruirse los convenios son poco prolijos al respecto, si bien en algún caso sí es objeto de atención como en el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral), para los años 2004-2006 (DOGC 4360-11/04/2005), reconociéndose que el inculpado tendrá derecho a ser asistido en todo el procedimiento sancionador por los representantes de los trabajadores, letrados o personas que lo asesoren, indicando las medidas cautelares, y disciplinando la tramitación del expediente disciplinario por faltas leves, graves y muy graves.

En lo relativo a la prescripción, el tratamiento general se corresponde con el que establece la ordenación legal, si bien pueden localizarse reducidos ejemplos con tratamientos más favorables, como los que representan el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE 152-27/06/2006), al mantener que las infracciones prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión; también el Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Municipales, S. A. (BOP Cádiz 3-04/01/2007), donde las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 55 días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido; asimismo el Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007 (DOGC 4733-04/10/2006), reduciendo significativamente la prescripción señala para las faltas leves, diez días naturales de cometerlas, en las faltas graves, quince días naturales, y en muy graves, treinta días naturales. Añadir a lo anterior como el Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007 (DOGC 4733-04/10/2006), indica que cuando la sanción de lugar a despido, éste no se hará efectivo si no ha transcurrido un período de quince días después de efectuar todos los trámites necesarios, indicando además que las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas a partir de la comunicación, para las faltas leves en un mes, respecto a las graves, dos meses, y en las muy graves, tres meses.

La materia relativa a las anotaciones en los expedientes personales de los trabajadores encuentra también acogida, como es en el Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Municipales, S. A. (BOP Cádiz 3-04/01/2007), donde las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, o el Convenio colectivo para establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia de la Región de Murcia 2006-2008 (BORM 151-03/07/2006), precisando que la concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

El régimen sancionador correspondiente a los convenios colectivos contemplados, viene a tipificar las faltas leves, graves y muy graves, pero sin embargo también pueden observarse convenios colectivos que junto a las faltas leves viene a considerar la existencia de las menos graves.

Como faltas leves en materia de seguridad y salud en el trabajo el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), contempla no atender a la prestación del servicio con la debida diligencia y el incumplimiento del trabajo con respeto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes o daños al personal o elementos de trabajo. El Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales (BOP Zaragoza 155-09/07/2005), se refiere al abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos, pero al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de los establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral. El Convenio colectivo para establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia de la Región de Murcia 2006-2008 (BORM 151-03/07/2006), cita la imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquélla no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

A todo ello se añaden faltas leves que a título de ejemplo son las siguientes: Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por

la empresa de forma descuidada, la negativa rotunda a pasar la revisión médica obligatoria contemplada en el art. 29 del Convenio, comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso, la negativa rotunda a pasar revisión médica anual, alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo, o fumar durante la prestación del servicio, o la práctica de fumar en las dependencias de los centros sanitarios de la Diputación de Valencia.

En cuanto a las faltas graves, son tomados en consideración, el empleo de tiempo uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio, pronunciar blasfemias en acto de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo, realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios géneros o artículos de la farmacia, faltar gravemente de palabra u obra a la persona del niño, a sus familiares o tutores y a los restantes miembros del Centro, la utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo, la indiscreción, negligencia o falta de ética profesional cuando implique perjuicios graves, como señala el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), y asimismo el incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas.

Atendiendo al entorno en que se realiza la prestación laboral son consideradas graves la actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves, viene a ser citada tal falta en el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE 152-27/06/2006), considerando el Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 136-07/06/2007), igualmente grave, la falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

De entre las faltas muy graves, haciendo omisión de las que se reiteran en la contratación colectiva, cabe señalar aquellas que vienen a repetirse con cierta habitualidad en el sector, o que merecen una especial atención como puede ser, la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales, la alteración

o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa, o exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros, la negativa del trabajador/ra a tiempo parcial a la realización de las horas complementarias pactadas, siempre y cuando se hayan cumplido los requisitos y el régimen jurídico que para esta institución establece el presente Convenio colectivo.

Igualmente es tomada en consideración como falta muy grave la competencia desleal, entendida en algunos casos en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia. Asimismo violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos es calificada como conducta muy grave. Con otro tenor los convenios se refieren a violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños estos datos de reserva obligada, así como violar el secreto profesional no respetando la intimidad de clientes o pacientes, o revelando datos de los mismos, o en fin violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

La salud en el trabajo es objeto también de atención desde diversas perspectivas, el Convenio colectivo de trabajo del sector de centros especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña para el año 2005 (DOGC 4578-22/02/2006), se refiere a la continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo, así como el incumplimiento de las medidas de seguridad, protección e higiene establecidas por la empresa; el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE 152-27/06/2006), habla del incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), formula otra situación, como es el incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene que ocasione daños graves a las personas o a las cosas; el Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 6-16/01/2007) y el Convenio colectivo del sector de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia

de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 54-09/05/2007), citan el incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas. En otros casos, como es el del Convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de Zaragoza (BOP Zaragoza 145-26/06/2007), y el Convenio colectivo del sector de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 8-23/01/2006), contemplan la circunstancia de hallarse en estado de embriaguez, o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo, lo hace sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral el convenio, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas, considerando que se produce un incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

En lo que se refiere al espacio de los acosos, se contemplan el acoso sexual, el acoso sexual, moral o psicológico, el comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Encuentran acogida los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las represalias contra las personas que hayan denunciado, las actuaciones con las personas que trabajan en la empresa que supongan una falta de respeto o de consideración a su dignidad, integridad física y/o moral: agresiones corporales, acoso sexual, acoso moral o maltrato psicológico, así como cualquier conducta de tipo sexual u otros comportamientos indeseables (físicos, verbales o no verbales) basados en el sexo, que afectan a la dignidad o a la libertad de la mujer y del hombre en el trabajo, o la falta de respeto y consideración debidas a la intimidad de los compañeros de trabajo, jefes o superiores, y las ofensas verbales o físicas de orden sexual ejercidas

contra cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, que se sancionarán con el máximo rigor en el caso de que fueran ejercitados desde posiciones de superioridad jerárquica.

A lo anterior se suma el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral), para los años 2004-2006 (DOGC 4360-11/04/2005), que aprecia como falta muy grave el acoso psicológico y moral, y el Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados para los años 2005-2008 (DOGC 4733-04/10/2006), que constata el asedio moral o psicológico (mobbing), entendiéndolo como tal el comportamiento negativo entre compañeros/ras o entre superiores e inferiores jerárquicos, debido al cual el afectado/da es objeto de una hostilidad extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la expresión de las situaciones de asedio.

En el contexto anterior las definiciones son varias, desde los convenios que consideran el acoso sexual como toda manifestación verbal o escrita, o conducta de naturaleza sexual que recaiga sobre un trabajador, cualquiera que sea su sexo, no deseado por el trabajador, atentando contra su intimidad o dignidad, cometida por otro trabajador cualquiera que sea su sexo y cargo, a los que entienden como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/ras, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidador, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional o a la ocupación, sobre la continuación de la ocupación, sobre el salario o sobre cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral, pasando por entender como tal cualquier acción u omisión por parte del empresario o de los trabajadores que atente contra la dignidad de los otros trabajadores por razón de su sexo, comprendiendo las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

#### 14. SIDERURGIA

Si hay algo que caracteriza al sector objeto de tratamiento es el elevado número de remisiones a otras normas en las cláusulas de los convenios colectivos, bien sean de carácter general o referidas al

régimen disciplinario, aún cuando por lo que afecta al tratamiento sancionador también pueden observarse la existencia de convenios que ni se remiten ni contemplan la cuestión<sup>155</sup>.

Como ejemplo de lo indicado anteriormente cabe citar el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la comunidad de La Rioja para los años 2006, 2007 y 2008 (BOR 126-23/09/2006), que afirma que en lo no previsto, será de aplicación las normas del Acuerdo Económico y Social, Legislación Laboral de aplicación general y la Ordenanza de Trabajo, para las Industrias Siderometalúrgicas de 29 de julio de 1970, y normas complementarias de la Ordenanza de 18 de mayo de 1973 y de 22 de abril de 1976. El Convenio colectivo para el sector del Comercio del metal de Álava (BOTH A 35-23/03/2007), considerando que en todo lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento. El Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria metalgráfica de Cataluña para los años 2005 y 2006 (DOGC 4512-17/11/2005), que indica que para todo lo no previsto en el convenio, se estará expresamente a lo dispuesto tanto en la legislación laboral general cuanto en la específica del Sector metalográfico y en las normas de régimen interior de empresa, en su caso, y a este respecto, se considerará como Anexo núm. 1 al texto del convenio el de la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica, aprobada por Orden Ministerial de 1 de diciembre de 1971, que seguirá expresamente vigente entre las partes en cuanto no haya sido modificada o dejada sin efecto por la legislación posterior a su promulgación o por el acuerdo de aquéllas. En fin el Convenio colectivo del sector comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares (BOP Zaragoza 36-15/02/2006), afirmando que en todo aquello que no se hubiera pactado y que afecte a las relaciones laborales y económicas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el acuerdo sustitutorio de la Ordenanza de Comercio de 21 de marzo de 1996.

De manera específica indica el Convenio colectivo laboral de la industria siderometalúrgica de la provincia de Teruel para los años 2004, 2005 y 2006 (BOP Teruel 234-09/12/2004), que en materia de faltas y sanciones será de aplicación el Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal publicado en el BOE de 2 de mayo de 2001, así como el Convenio colectivo del sector

---

<sup>155</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida del 1.1.2004 al 31.12.2007 (DOGC 4198-17/08/2004).

industria siderometalúrgica (BOP Zaragoza 209-11/09/2006), donde las partes firmantes se remiten al acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, suscrito por Confemetal y la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de fecha 12 de marzo de 2001, y el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2012 (DOGC 4915-29/06/2007), que en materia general de faltas y sanciones señala que se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del Acuerdo estatal del sector del metal (BOE de 4 de octubre de 2006) Código de conducta laboral.

Los modelos sancionadores contemplados permiten considerar con carácter general que en materia de procedimiento sancionador y prescripción se sitúan los mismos dentro de los mínimos legales, y en cuanto a la tipificación de las faltas siguen el esquema más clásico de tratamiento, en tal sentido dada su naturaleza ejemplificativa resulta oportuno reproducir las tablas correspondientes de los patrones más representativos. En el tratamiento de las faltas leves, graves y muy graves, el Convenio colectivo del sector comercio del metal (BOP Zaragoza 205-06/09/2006) dispone trasladar a su texto articulado el contenido del régimen disciplinario regulado en el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, y por ello califica como leves la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes, no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa, no comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público, el abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, la falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, no atender al público con la corrección y diligencia debidos, y faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se consideran faltas graves las siguientes: la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes, la desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, el descuido importante en la conservación de los géneros o

del material de la empresa, simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él, las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste, emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización, realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, la inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses, la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Respecto a las faltas muy graves, se califican como tales las siguientes: faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año, la simulación de enfermedad o accidente, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, el robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar, violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, falta notoria de respeto o consideración al público, los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o moral, la comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, la continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, la embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes, y la reincidencia en falta

grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

En cuanto a las sanciones máximas, éstas serán por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta tres días. Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

El acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal publicado en el BOE de 02/05/2001, es objeto de atención y recepción en diversos convenios colectivos como ocurre por ejemplo en el Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona para los años 2005-2009 (DOGC 4483-05/10/2005), Convenio colectivo de trabajo para el sector industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON 80-05/07/2004), Convenio colectivo de trabajo del sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia (BOP Valencia 153-29/06/2007), y en tal escenario califica como faltas leves, la falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en 3 ocasiones en un período de 1 mes, la inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes, no notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 h siguientes la inasistencia al trabajo, salvo si se demuestra la imposibilidad de haberlo podido hacer, el abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si con ello se ocasiona perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas, los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos de material de trabajo de los que fuera responsable, la desatención o falta de corrección en el trato a los clientes o proveedores de la empresa, no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa, no comunicar a la empresa con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la administración tributaria, las faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas, la inasistencia a los cursos de formación teórica o practica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación, discutir con los compañeros/as, clientes o proveedores dentro de la

jornada de trabajo, o la embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

En cuanto a las faltas graves se califica como tales: la falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en un período de 1 mes, la inasistencia injustificada al trabajo de 2 a 4 días en el período de 1 mes, siendo suficiente una única falta al trabajo cuando ésta afecte al relevo de un compañero o si con ello se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa, falsear u omitir maliciosamente los datos que tengan incidencia tributaria o en la Seguridad Social, jugar o distraerse durante la jornada de trabajo de forma reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral, la desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quien se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas, la falta de higiene y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente se le haya advertido, suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo, la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buena marcha, siempre que de ello se derive un perjuicio grave para las personas o las cosas, la realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como la utilización para usos propios o ajenos de los utensilios, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, la reincidencia en la comisión de 1 falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y existiendo sanción, cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensivas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas, la embriaguez o consumo de drogas no habitual si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Por último se consideran faltas muy graves: la falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones en un período de 1 mes, o bien más de 20 en 1 año, la inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en el período de 1 mes, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de

la empresa, o durante el trabajo en cualquier lugar, la simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando estando de baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena, la manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad, el abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aunque sea por poco tiempo, si por ello se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuere causa de accidente, la violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa, la realización de actividades que impliquen competencia desleal de la empresa, la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa, la reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 2 meses y se hayan sancionado, la desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia, si implicara perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que se deban al abuso de autoridad, los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

En lo que afecta a las sanciones que pueden imponerse por la comisión de las faltas serán, por faltas leves la amonestación por escrito; por faltas graves, la amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días; y por faltas muy graves, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, o despido.

## 15. TRANSPORTE, LOGÍSTICA, COMUNICACIÓN Y ACTIVIDADES ANEXAS Y AUXILIARES.

No todos los convenios colectivos correspondiente a las actividades que se analizan integran en su contenido el tratamiento del régimen disciplinario, algunos ni lo citan como ocurre en los siguientes: Convenio colectivo para el sector transporte de viajeros por carretera de la Comunidad Foral de Navarra (BON 116-27/09/2004); Convenio colectivo del sector transportes de viajeros por carretera 2005-2009 (BOP Zaragoza 256-08/11/2005); Convenio

colectivo provincial de Empresas Consignatarias de Buques de Tenerife para el año 2006 (BOP Tenerife 54-18/04/2007); Convenio colectivo de trabajo de empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 4499-28/10/2005).

El vacío reflejado se trata de paliar mediante normas de remisión de distinto tipo, como cuando se establece que en lo no expresamente previsto, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías, publicado en el BOE de 29 de enero de 1998<sup>156</sup>, o que se estará a lo determinado en el Laudo Arbitral de 24/11/00, y demás disposiciones complementarias, así como a las que en lo sucesivo puedan promulgarse como más beneficiosas<sup>157</sup>. Planteándose en otros casos que serán normas supletorias las legales de carácter general, el Estatuto de los Trabajadores, la ordenanza laboral de transporte vigente y aun cuando fuera derogada, en tanto no se firme un acuerdo nacional que la sustituya, y demás legislación específica del Sector<sup>158</sup>, o que se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los trabajadores y demás leyes de general aplicación<sup>159</sup>, o bien que se aplicará el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal aprobado

---

<sup>156</sup> Convenio colectivo del sector Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carretera de Sevilla (BOP Sevilla 65-20/03/2007). Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Huesca 2006-2008 (BOP Huesca 76-21/04/2006). Convenio colectivo de trabajo para el sector de transporte de mercancías por carretera de la Comunidad Foral de Navarra (BON 35-23/03/2005). Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 (BOR 50-20/04/2004). Convenio colectivo de trabajo del sector de tracción mecánica de mercancías de la provincia de Lleida para el año 2006 (DOGC 4732-03/10/2006).

<sup>157</sup> Convenio colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca 2004-2007 (BOP Huesca 43-03/03/2005).

<sup>158</sup> Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector del transporte urbano de viajeros de la provincia de León, para los años 2006-2007 (BOP León 52-14/03/2007).

<sup>159</sup> Convenio colectivo de trabajo de sector de empresas consignatarios de barcos, empresas estibadores, empresas transitarias y agentes de aduanas de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008 (DOGC 4750-30/10/2006). convenio colectivo de trabajo para consignatarias, buques y agencias de aduanas (BORM 246-24/10/2006), indica que en todo lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación, y el Convenio colectivo de trabajo para Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros 2006-2008 (BORM 25-31/01/2007) que en todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.561/1995 y Legislación General aplicable.

por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de abril del 2001 (BOE 2-mayo-2001 y 9-junio-2001)<sup>160</sup>.

Se considera en ocasiones que en lo no previsto en el Convenio serán de aplicación las normas contenidas en el Convenio Colectivo de ámbito Estatal para el mismo sector de actividad y la normativa legal vigente en cada momento<sup>161</sup>. Con más precisión se concreta que en lo no regulado por el Convenio, serán de aplicación el Estatuto de los trabajadores, las normas sustitutorias de la ordenanza de trabajo en las embarcaciones de tráfico interior de puertos, en las materias de clasificación profesional, promoción profesional y faltas y sanciones (régimen disciplinario), suscritas entre la Asociación Nacional de Remolcadores de España y los sindicatos UGT y CCOO, así como las demás disposiciones legales vigentes<sup>162</sup>.

La gestión del régimen disciplinario en el presente sector no dista de coincidir con la generalidad de los convenios colectivos. Amonestaciones verbales o por escrito, o suspensiones de empleo y sueldo, y despido constituyen el núcleo central del elenco de sanciones previstas, apreciándose otras como es para las faltas graves, la postergación para el ascenso hasta tres años, y para las muy graves, inhabilitación definitiva para el ascenso<sup>163</sup>, contándose con ejemplos en que la sanción queda atenuada, como es el caso del Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007 (DOGC 4764-20/11/2006), estableciendo para falta muy grave la inhabilitación para el ascenso por un período no superior a 2 años, o el traslado forzoso a otra localidad<sup>164</sup>. En el Convenio colectivo de trabajo del sector

---

<sup>160</sup> Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Talleres de reparación, mantenimiento e inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de La Rioja 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 112-24/08/2006).

<sup>161</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de Transporte Sanitario, de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2008 (BON 101-23/08/2006).

<sup>162</sup> Convenio colectivo de trabajo del personal de flota de remolcadores del puerto de Tarragona para los años 2005-2010 (DOGC 4927-17/07/2007).

<sup>163</sup> Convenio colectivo del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza 2006-2008 (BOP Zaragoza 258-10/11/2006). Convenio colectivo para la industria de transportes de mercancías por carretera y sus Anexos de la Provincia de Castellón para el año 2007 (BOP Castellón 42-07/04/2007). Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2003-2006. (DOGC 4032-17/12/2003).

<sup>164</sup> El Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Talleres de Reparación de Vehículos 2006-2009 (BON 110-13/09/2006), contiene para las faltas graves, el traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro, y para las muy graves, el traslado forzoso a otro centro de la misma empresa que no implique cambio de domicilio.

de empresas navieras, consignatarias de buques y estibadoras de la provincia de Valencia (BOP Valencia 123-25/05/2007), aprecia que para las faltas muy graves, la inhabilitación para el ascenso, por un período de 2 a 4 años.

Existen también supuestos en que la sanción única y reforzada queda consolidada en situaciones específicas, como ocurre con el Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2003-2006 (DOGC 4032-17/12/2003), donde se indica que en los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas por o sobre cualquier trabajador de la empresa, se impondrá siempre la sanción por despido.

Como indican algunos convenios en la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa<sup>165</sup>, quedando constancia de todo ello en los expedientes personales, si bien pueden darse situaciones como la que refleja el Convenio colectivo de trabajo del sector de tracción mecánica de mercancías de la provincia de Lleida para el año 2006 (DOGC 4732-03/10/2006) habilitando lo que llama una amnistía laboral, al decidir que las empresas anularán de los expedientes personales las anotaciones que en los mismos constasen como motivo de las faltas y consiguientes sanciones, produciéndose la prescripción de las mismas, hasta el momento de la firma del Convenio.

En cuanto al procedimiento sancionador las variables existentes son las conocidas, en unos casos como es en el Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2003-2006 (DOGC 4032-17/12/2003), las empresas estarán obligadas a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa, de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de 3 días laborables para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar

---

<sup>165</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos para los años 2003 y 2007 (DOGC 4105-02/04/2004).

conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa, tal trámite no será necesario en la amonestación verbal, y en caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce. En otras situaciones, como señala el Convenio colectivo de trabajo de las empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007 (DOGC 4202-23/08/2004), para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, será preceptiva la incoación de un expediente contradictorio previo, en el que se dará audiencia, para alegaciones por escrito, en un plazo de 3 días hábiles, al propio afectado, a la representación de los trabajadores y al delegado sindical correspondiente, si a la empresa le constara la afiliación del trabajador a su sindicato, tal comunicación del expediente se hará por escrito y deberá incluir el pliego de cargo o relación de los hechos o faltas que se imputen y la calificación inicial de los mismos, y transcurrido el plazo de audiencia, y tanto si se han efectuado alegaciones como si no, la empresa comunicará la decisión definitiva que adopte y, en caso de imponer sanción, lo comunicará por escrito al afectado, a la representación de los trabajadores y, en su caso, al delegado sindical correspondiente. En la situación descrita la empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo del afectado mientras dura la tramitación del expediente contradictorio, y sólo en el supuesto de que el expediente concluya con una sanción firme de suspensión de empleo y sueldo, será aplicable, con cargo y a cuenta de la misma, los días de suspensión de empleo en que haya permanecido el empleado, en todos los demás casos, la suspensión cautelar de empleo, añadiéndose que mientras se sustancia el expediente contradictorio ello no implicará la pérdida de la retribución<sup>166</sup>.

---

<sup>166</sup> Un procedimiento más sencillo en el Convenio colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona y sus trabajadores, para los años 2005-2007 (DOGC 4517-24/11/2005), al indicar que la sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y a sus representantes, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas graves y muy graves exigirá la tramitación de expediente, con remisión del mismo al trabajador y a los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de 5 días hábiles pueda emitir pliego de descargo.

Es de interés por lo peculiar del sector dar cuenta de lo que establece respecto el procedimiento sancionador el Convenio colectivo de trabajo del sector portuario de la provincia de Barcelona para el período 18.12.2006-31.12.2010 (DOGC 4907-19/06/2007), que indica lo siguiente: Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de relación laboral común o de relación laboral especial, se efectuará siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, en el que deberán indicarse los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará

Los convenios colectivos en materia de prescripción mantienen en su generalidad los referentes legales, y así las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, dándose situaciones en que se alteran los mismos, como dicta el Convenio colectivo para el sector de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros para los años 2006-2008 (DOGC 4824-19/02/2007), en que las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los treinta días y las

---

efectiva la sanción. Esta última, podrá quedar abierta, y pendiente de fijación hasta la celebración de la conciliación interna que se establece en este mismo artículo.

Los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas que dispongan o que estimen convenientes aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los 5 días siguientes a la recepción del escrito de descargos. La empresa indicará en su contestación, si se confirma la sanción, o se rebaja, o se archiva definitivamente. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción. La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución de la empresa. Si el trabajador no acepta la resolución del pliego de descargo deberá, preceptiva y previamente al recurso ante la jurisdicción laboral, instar la celebración de una conciliación interna con la empresa, que deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días desde que fuera solicitada. La conciliación podrá cerrarse con o sin avenencia de las partes, y en la misma podrá confirmarse, modificarse o anularse la sanción. Igualmente la fase de conciliación posterior a la resolución del pliego de descargos implicará la suspensión de la sanción, y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento en que se solicite y hasta la fecha en la que se celebre. Los sancionados podrán exigir que intervenga en este proceso de conciliación un miembro del Comité de Empresa, nombrado por el mismo y aprobado por el citado Comité. En ningún caso podrá exigirse el cumplimiento de la sanción antes de que se cierre este procedimiento en sus 3 fases (comunicación inicial, resolución del pliego de descargo y celebración de la conciliación) salvo que en cualquiera de ellas el trabajador acepte la propuesta de sanción formulada por la empresa. De la misma manera hasta que no se cierren las 3 fases, la sanción tendrá carácter de sanción firme. Una vez celebrada la conciliación y no antes, todas las sanciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de procedimiento laboral. De las propuestas de sanciones que se impongan se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores. Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves o muy graves, un plazo de 5 días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa.

muy graves a los sesenta días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión; o el Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006 (DOGC 4512-17/11/2005), en que las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por parte de la empresa, y las faltas graves o muy graves, a los 3 meses.

La indicación de que son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el convenio y demás normas, se contiene en el Convenio colectivo del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza 2006-2008 (BOP Zaragoza 258-10/11/2006) y Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2003-2006 (DOGC 4032-17/12/2003).

La anterior consideración, vinculando las conductas sancionables en conexión con la actividad productiva, o derivada de la misma no siempre resulta palmaria, como es en el Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxi y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007 (DOGC 4286-23/12/2004), al considerar falta no sólo toda acción u omisión que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, o el Convenio, sino incorporando los previstos en el Código de circulación (excepto aquellos imputables a la empresa) y los reglamentos locales de directa aplicación, hecho éste que extiende el reproche de la conducta laboral a comportamientos que se sitúan en los aledaños de la relación jurídico laboral.

En cuanto al elenco de faltas leves los convenios recogen las que son comunes en el sistema español de relaciones laborales y podrían resumirse en las siguientes: La incorrección con el público y los compañeros y/o subordinados, el retraso injustificado<sup>167</sup>, negligencia

---

<sup>167</sup> En algún caso, como ocurre con el Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas navieras, consignatarias de buques y estibadoras de la provincia de Valencia (BOP Valencia 123-25/05/2007), se sanciona la falta de puntualidad superior a 5 minutos.

o descuido en el cumplimiento del trabajo, la no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, la falta leve de asistencia al trabajo sin causa justificada, las faltas repetidas de puntualidad, la falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal, el desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo, el abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, la falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, no comunicar a la empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual, las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo en la jornada laboral, la no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas es calificada como falta leve en el Convenio colectivo de trabajo del sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos para los años 2003 y 2007 (DOGC 4105-02/04/2004), e igualmente en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006).

Las precisiones en razón de la actividad vienen a ser igualmente contempladas, así el Convenio colectivo para el sector de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros para los años 2006-2008 (DOGC 4824-19/02/2007), sanciona utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado, o montar un vehículo de la empresa sin autorización. Igualmente en el Convenio colectivo de trabajo de las empresas consignatarias del mercado central del pescado de Barcelona para los años 2004-2006 (DOGC 4263-18/11/2004), considera sancionable introducir en las secciones de trabajo personas ajenas a las mismas sin la debida autorización, calificando como falta igualmente la embriaguez cuando sea por primera vez, siempre y cuando repercuta negativamente en el trabajo. Asimismo el Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comu-

nidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006), advierte ser falta leve, reunirse dos o más Controladores/Vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior, así como realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

De entre las faltas graves cabe destacar por su significado, aquellas que afectan a situaciones en que se advierten elementos que se han ido incorporando en los últimos años, así como las que tienen conexión con la actividad productiva regulada por el convenio. Con relación a la seguridad en el trabajo citar el Convenio colectivo del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza 2006-2008 (BOP Zaragoza 258-10/11/2006) y el Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2003-2006 (DOGC 4032-17/12/2003), al reflejar las imprudencias o negligencias en acto de servicio, calificando como imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio; el Convenio colectivo de trabajo del sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos para los años 2003 y 2007 (DOGC 4105-02/04/2004) y el Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006), recogiendo como faltas graves la inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa; el Convenio colectivo para el sector de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros para los años 2006-2008 (DOGC 4824-19/02/2007), estableciendo como conducta grave tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo, o la no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones; el Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006

(DOGC 4512-17/11/2005), refiriéndose a la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

En cuanto a la confidencialidad el Convenio colectivo del sector de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 54-09/05/2007) y el Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 6-16/01/2007) concretan la utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo; y el Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006), proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

La afectación de los derechos individuales queda relatado en los convenios siguientes: Convenio colectivo del sector de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 54-09/05/2007) y Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 6-16/01/2007), al concretar la falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual. El Convenio colectivo del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza 2006-2008 (BOP Zaragoza 258-10/11/2006), cita las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. El Convenio colectivo de trabajo de las empresas consignatarias de buques de la provincia de Barcelona para el año 2006 (DOGC 4777-11/12/2006) y Convenio colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona y sus trabajadores, para los años 2005-2007 (DOGC 4517-24/11/2005) tipifican como graves las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador/a, serán conceptuadas como graves o muy graves, dependiendo de su alcance. El Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2003-2006 DOGC 4032-17/12/2003, Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas

navieras, consignatarias de buques y estibadoras de la provincia de Valencia (BOP Valencia 123-25/05/2007), y Convenio colectivo para la industria de transportes de mercancías por carretera y sus Anexos de la Provincia de Castellón para el año 2007 (BOP Castellón 42-07/04/2007), se refieren al abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

Aspectos particulares pueden observarse en el Convenio colectivo de trabajo del sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos para los años 2003 y 2007 (DOGC 4105-02/04/2004) y el Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006), donde reflejan la embriaguez ocasional durante el trabajo así como encontrarse afectado, también ocasionalmente, y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas o estupefacientes, o utilizar los vehículos de los clientes para dormir, escuchar la radio, etc. o dormir en horas de trabajo. El Convenio colectivo para el sector de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros para los años 2006-2008 (DOGC 4824-19/02/2007), se refiere a la embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo, fumar en los lugares en donde estuviese prohibido, la no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo, el uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares, el uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, e-mail, etc. El Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxi y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007 (DOGC 4286-23/12/2004), especifica la falta de utilización de la emisora de radio-taxi y/o incumplimiento del reglamento de la emisora que se trate, sobrepasar el límite de kilómetros diarios en vacío, en el caso de que la empresa en el ejercicio de la facultad de organización del trabajo que le viene conferida, hubiera fijado dicho límite que como máximo se fijará en un 30% del recorrido total diario efectuado.

Son objeto de atención y calificación como falta muy grave fórmulas como las siguientes: El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien

cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas, la conducta dolosa o imprudente en el desarrollo del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa, cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral, causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, o la no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida, la imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones, el incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas, la imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas<sup>168</sup>.

La embriaguez habitual o toxicomanía<sup>169</sup>, así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada

---

<sup>168</sup> Convenio colectivo del sector de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 54-09/05/2007). Convenio colectivo de trabajo del sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos para los años 2003 y 2007 (DOGC 4105-02/04/2004). Convenio colectivo para el sector de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros para los años 2006-2008 (DOGC 4824-19/02/2007). Convenio colectivo de trabajo de las empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007 (DOGC 4202-23/08/2004). Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2003-2006 (DOGC 4032-17/12/2003). Convenio colectivo para la industria de transportes de mercancías por carretera y sus Anexos de la Provincia de Castellón para el año 2007 (BOP Castellon 42-07/04/2007). Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 6-16/01/2007). Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006).

<sup>169</sup> Convenio colectivo del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza 2006-2008 (BOP Zaragoza 258-10/11/2006). Convenio colectivo de trabajo del sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos para los años 2003 y 2007 (DOGC 4105-02/04/2004). Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007 (DOGC

laboral, a la que cita el Convenio colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona y sus trabajadores, para los años 2005-2007 (DOGC 4517-24/11/2005), se añaden como faltas muy graves cuestiones como el abuso de autoridad, el acoso moral y el acoso sexual, tratadas en el Convenio colectivo de trabajo del sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos para los años 2003 y 2007 (DOGC 4105-02/04/2004). Trabajar en empresas vinculadas al sector en periodo de vacaciones o fuera de la jornada laboral consideradas en el Convenio colectivo para el sector de las empresas comerciales de servicios de empacados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros para los años 2006-2008 (DOGC 4824-19/02/2007). Asimismo violar secretos de la empresa cuando ello pueda perjudicarla<sup>170</sup>, o revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa. Igualmente revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa, la promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento, también se incurrirá en esta falta cuando esas noticias

---

4764-20/11/2006. Convenio colectivo de trabajo de las empresas consignatarias del mercado central del pescado de Barcelona para los años 2004-2006 (DOGC 4263-18/11/2004). Convenio colectivo de trabajo de las empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007 (DOGC 4202-23/08/2004). Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006).

El Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Talleres de Reparación de Vehículos 2006-2009 (BON 110-13/09/2006), al referirse a la embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, precisa que en los supuestos en los que existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado o someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de empresa, o en su caso, por el Facultativo que la empresa designe; en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un Representante Legal de los Trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

<sup>170</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006 (DOGC 4512-17/11/2005). El Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Talleres de Reparación de Vehículos 2006-2009 (BON 110-13/09/2006), indica violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes<sup>171</sup>.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, circunstancia contemplada en el Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007 (DOGC 4764-20/11/2006), y en fin el acoso sexual<sup>172</sup>, o los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas por o sobre cualquier trabajador de la empresa, en el Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas navieras, consignatarias de buques y estibadoras de la provincia de Valencia (BOP Valencia 123-25/05/2007).

La especialidad de la actividad puede observarse en el Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxi y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007 (DOGC 4286-23/12/2004), entendiendo muy graves las siguientes conductas: La no prestación del servicio por causas injustificadas, con retención del vehículo, no comunicar a la empresa las averías, los accidentes o las incidencias que imposibiliten la prestación del servicio en un plazo de 2 horas y, en caso de estar cerrada la empresa, la misma comunicación deberá indicarse a la emisora correspondiente, el desprecinto o la manipulación del taxímetro o no ponerlo en funcionamiento al inicio de la carrera, la toxicomanía y/ o la embriaguez, aunque fuera ocasional, dada la peligrosidad del trabajo que se realiza, la reiteración de accidentes con culpabilidad del conductor, a partir de 2 accidentes al año. En el citado convenio colectivo se califica, incluyendo sorprendentemente como muy grave, el hecho de que dado que se fija un mínimo de recaudación, la no consecución de dicho mínimo se considerará como falta muy grave, sancionable con despido.

---

<sup>171</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (BOR 98-25/07/2006).

<sup>172</sup> Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Talleres de Reparación de Vehículos 2006-2009 (BON 110-13/09/2006). Convenio colectivo para la industria de transportes de mercancías por carretera y sus Anexos de la Provincia de Castellón para el año 2007 (BOP Castellon 42-07/04/2007). Convenio colectivo de trabajo de las empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007 (DOGC 4202-23/08/2004). Convenio colectivo para el sector de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros para los años 2006-2008 (DOGC 4824-19/02/2007).

## 16. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La ausencia de reglas relativas a la regulación del régimen disciplinario por parte de los convenios colectivos<sup>173</sup>, cuentan en el apartado presente con algunos supuestos de cláusulas de remisión donde se trata de establecer una equiparación entre el régimen sancionador del personal laboral y funcionario. Un ejemplo de lo antedicho es el Convenio colectivo de la empresa Comarca Ribera Alta del Ebro (personal laboral) 2005- 2007 (BOP Zaragoza 124-02/06/2006), donde se señala que el personal podrá ser sancionado como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones legalmente establecido, sometiéndose en esta materia a lo dispuesto en los artículos 146 a 152 del Real Decreto 781/86 sobre Texto Refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, artículo 31 de la Ley 30/1984, de Reforma de la Función Pública y del Real Decreto 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

Del mismo modo lo anterior puede constatarse en el Convenio colectivo del personal laboral suscrito por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos con los sindicatos CC.OO. y CSI-CSIF 2006-2007 (BON 11-24/01/2007) y en el Acuerdo colectivo para el Ayuntamiento de Pamplona (Laborales), de Pamplona, 2005-2007 (BON 46-18/04/2005), al indicarse en ambos casos que los trabajadores sólo serán sancionados por el incumplimiento de sus deberes laborales cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en el Capítulo IX del Título II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y disposiciones complementarias que serán aplicables íntegramente a personal sujeto al Convenio. Con más nitidez se observa lo indicado cuando se aprecia que el régimen disciplinario a aplicar al personal laboral fijo, será el mismo que se aplique a los trabajadores del Ayuntamiento y se regirá por lo dispuesto, en cuanto a graduación de faltas y sanciones, por el Real Decreto 33/1986, de

---

<sup>173</sup> La ausencia de regulación puede constatarse en los siguientes convenios colectivos: Convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Teruel para los años 2004 a 2007 (BOP Teruel 52-16/03/2005), Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del cuerpo de bomberos de la Generalidad de Cataluña para el periodo 2006-2008 (DOGC 4787-27/12/2006), Convenio colectivo para el Personal Laboral de Getxo Kirolak (BO Bizkaia 111-06/06/2007).

10 de enero, sobre Reglamento de Régimen Disciplinario de la Administración del Estado y cualquier otra normativa legal de general aplicación, cuestión que suscriben los siguientes convenios: Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Guareña (personal laboral) (DOE 62-31/05/2007), Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Getaria, 2005-2007 (BO Guipúzcoa 49-09/03/2007), Convenio colectivo para el Personal Laboral de la Mancomunidad de la Merindad de Durango (BO Bizkaia 117-14/06/2007), Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Ibarangelu (BO Bizkaia 101-24/05/2007), Convenio colectivo para el Personal Laboral de Arratiako Udalen Mankomunitatea (BO Bizkaia 66-03/04/2007). Añadir lo indicado por el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Huesca (BOP Huesca 129-07/07/2006), cuando expresa que en todo lo referente al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en los artículos 146 a 152 del Real Decreto 781/1986, de Texto Refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, artículo 46 del Real Decreto 1174/1987, relativo al Régimen Jurídico de los Funcionarios con Habilitación Nacional, artículo 31 de la Ley 30/1984, de Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

Al margen de las sanciones que son habituales en la negociación colectiva, en el presente sector vienen a aplicarse con cierta habitualidad, entre otras, la inhabilitación, el traslado forzoso, la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas de ascenso, o la exclusión de las bolsas de trabajo en la categoría en que estaba contratado<sup>174</sup>. En otro de los perfiles sancionadores, el Convenio

---

<sup>174</sup> El Convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Somontano de Barbastro (BOP Huesca 186-28/09/2006), para las faltas muy graves, señala la inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años, o el traslado forzoso sin derecho a indemnización. El Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Tauste 2006-2008 (BOP Zaragoza 30-07/02/2007), para las faltas muy graves, el traslado forzoso, sin indemnización alguna de las contempladas en la legislación aplicable, o la inhabilitación, por un período no superior a cinco años, para ascender de categoría. El Convenio colectivo de la empresa Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas (BOP Zaragoza 64-21/03/2005), por falta muy grave, la inhabilitación por un período no superior a tres años para ascender de categoría. El Convenio colectivo para los empleados públicos en régimen de derecho laboral de la Diputación Provincial de León (BOP León 80-08/04/2002), fija para las faltas graves, la suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas, promoción interna y concursos de traslados por un período de uno a dos años, y para las muy graves, la inhabilitación para la promoción interna y participación en concursos de traslado por un período de dos a seis años, o el traslado forzoso sin derecho a indemnización. El Convenio

colectivo de la empresa Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera (Personal laboral) (BOC 66-03/04/2007), contempla la deducción de retribuciones por retrasos o ausencias, y la deducción proporcional de las retribuciones, habiéndose de tomar como base de la deducción la totalidad de remuneraciones íntegras mensuales que perciba el trabajador en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por treinta y, a su vez, este resultado por el número de horas que tuviere obligación de cumplir de media cada día, realizada la operación, la cantidad obtenida será

---

colectivo para el personal laboral de Ayuntamiento de Simancas 2006-2007 (BOP Valladolid 57-09/03/2007), para las faltas graves, la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas de ascenso, por un período de dos años, y para las faltas muy graves, la inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría. El Convenio colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Toro (Zamora) (BOP Zamora 8-17/01/2007), por falta grave, la suspensión del derecho a concurrir a concurso de ascensos por un periodo de hasta 2 años, y por falta muy grave, la inhabilitación para ascensos por un periodo de 2 a 6 años. El Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico sobre las condiciones de trabajo del cuerpo de agentes rurales de la Administración de la Generalidad de Cataluña, 2007-2010 (DOGC 4787-27/12/2006), en las faltas graves, suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de 1 a 2 años, y en las faltas muy graves, la inhabilitación para el ascenso por un periodo de 2 a 6 años, o el traslado forzoso sin derecho a indemnización. El Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante (BOP Alicante 105-25/05/2007), en las faltas graves, la inhabilitación para el ascenso, durante un período de 6 meses a 2 años, o el traslado forzoso sin derecho a indemnización por un período no superior a seis meses; para las faltas muy graves, la inhabilitación para el ascenso, durante un período de 3 años, o el traslado forzoso sin derecho a indemnización. El Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 125-01/06/2007), establece para las faltas graves, el traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador o la trabajadora sancionados nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante un año, para las faltas graves y tres años para las muy graves. El Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), por falta grave, el traslado a otro departamento, y por muy grave, la inhabilitación para el ascenso durante tres años. El Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (DOG 145-27/07/2007), por faltas graves, la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas, de ascenso o concursos de traslados por un período de un año, y para las faltas muy graves, la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a tres años, o el traslado forzoso dentro de la misma localidad sin derecho a indemnización. El Convenio colectivo de la Mancomunidad Inter municipal de Servicios Sociales Las Vegas (BOCM 115-16/05/2007), contempla para las faltas graves, la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año; en las faltas muy graves, la inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años. El Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007), por faltas graves, la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período

el valor/hora que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido<sup>175</sup>.

Existen convenios que inciden en el tratamiento del despido, tal es el caso del Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009 (BOP Teruel 59-23/03/2007), que considera que la sanción de despido se aplicará únicamente en casos de reincidencia de las faltas muy graves y en la comisión de faltas consistentes en robos, defraudación de fondos de la Comarca, así como las demás faltas previstas en la ley justificativas de despido disciplinario, indicando además que en el caso de despido improcedente, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada sentencia oportuna por el Juzgado de lo Social, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Comarca, quienes en total paridad estudiarán los condicionantes que motivaron el despido, siendo necesario para que se opte por una indemnización el voto favorable de la mitad mas uno de los miembros de la Comisión, y de no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que, en su caso, opte el trabajador<sup>176</sup>.

---

de uno a dos años, la exclusión de las bolsas de trabajo en la categoría en que estaba contratado, cuando no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias, de 10 días a 3 meses, contados a partir de la fecha en que se hubiera designado a la persona para la formalización de una nueva contratación; por faltas muy graves, la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a seis años, el traslado forzoso sin derecho a indemnización, la exclusión de las bolsas de trabajo en la categoría en que estaba contratado y de las que guarden identidad funcional con la misma, de 3 meses a 1 año, contados a partir de la fecha en que se le hubiera llamado para una nueva contratación, cuando no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias, la exclusión definitiva de la bolsa de trabajo en la categoría en que estaba contratado y en las funcionalmente afines a aquella, siempre que no resulte posible la aplicación de las sanciones ordinarias.

<sup>175</sup> Asimismo el Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico sobre las condiciones de trabajo del cuerpo de agentes rurales de la Administración de la Generalidad de Cataluña, 2007-2010 (DOG 4787-27/12/2006) se refiere al descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas., en este caso, no se puede computar el plazo de prescripción, que comienza, si la sanción no se hace efectiva, en la nómina del mes siguiente, y el Convenio colectivo de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales Las Vegas (BOCM 115-16/05/2007), contempla para las faltas leves, la deducción proporcional de retribuciones.

<sup>176</sup> El Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (DOG 145-27/07/2007), en caso de que la imposición de despido sea declarado improcedente por sentencia judicial firme, la Universidad de Vigo optará por la readmisión del trabajador con el abono de los salarios debidos y dejados de percibir.

Distinta situación contempla el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), que viene a establecer un meditado tratamiento de los derechos del trabajador ante la eventualidad del despido, y por ello en el supuesto de declaración de despido improcedente de un trabajador/a fijo/a, señalado en el apartado 1 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores no se podrá ejercitar por la empresa el derecho a la opción por la indemnización en los supuestos en que la plantilla de puestos de trabajo en la empresa, aprobada reglamentariamente, exista vacante del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a despedido/a. En los casos en que se produzca un despido, y en tanto no se sustancie y finalice el procedimiento impugnatorio del mismo, la empresa, en caso de necesidad, sólo podrá cubrir la plaza del trabajador/a sancionado/a mediante contrato de carácter eventual, para poder garantizar el reingreso del trabajador/a en el supuesto contemplado.

El convenio trata igualmente la privación de libertad del trabajador/a, tanto por orden judicial como gubernativa, que comportará la suspensión del contrato de trabajo, mientras se mantenga la privación de libertad, levantada, provisionalmente la misma, el trabajador/a se incorporará de inmediato a su trabajo hasta que se dicte sentencia definitiva y se proceda a la ejecución de la misma. Cuando la sentencia sea definitiva se producirá la incorporación inmediata al puesto de trabajo. Añadiéndose que en el supuesto de que el trabajador/a se viera condenado a penas o sanciones no privativas de libertad, la suspensión concluirá con la reincorporación al trabajo, sin que se tome en consideración el tiempo permanecido ausente de él por la detención o prisión preventiva o provisional que haya padecido mientras se sustanciaba el proceso, no obstante, si la pena no privativa de libertad conlleva inhabilitación para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo público tendrá los mismos efectos laborales que la sentencia condenatoria a pena de privación de libertad.

En la gradación del ejercicio del poder sancionador los convenios contemplan perspectivas diversas, tal puede advertirse en el Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 125-01/06/2007), donde la graduación de la gravedad o levedad de las faltas se atenderá a los siguientes criterios, el grado de intencionalidad, el grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público, el grado de perturbación producida en los servicios, los daños producidos a

la Administración o a los administrados o administradas, o la reincidencia. En el caso del Convenio colectivo de la empresa Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas (BOP Zaragoza 64-21/03/2005), en la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, la categoría profesional, la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa, y el Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007), por otra parte, mantiene que la gradación de la sanción se hará teniendo en cuenta, el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, y el daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

El procedimiento disciplinario es otra de las materias que los convenios analizados en el presente sector encuentra especial atención, exigiendo su instrucción para faltas graves y muy graves<sup>177</sup>, destacándose precisiones como las que contempla el Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007), al manifestar que en materia de procedimiento será de aplicación, con las lógicas adaptaciones, el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado<sup>178</sup>, y debiéndose subrayar, en la materia procedimental tratada, el tratamiento dado por el Convenio colectivo único del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (personal laboral) (BOCM 253-24/10/2006), donde se recoge la

---

<sup>177</sup> IV Convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Andorra para los años 2004 a 2007 (BOP Teruel 183-23/09/2005). Convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz (BOP Cádiz 31-13/02/2007). Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor (BOP Sevilla 95-26/04/2007). Convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Somontano de Barbastro (BOP Huesca 186-28/09/2006). Convenio colectivo para los empleados públicos en régimen de derecho laboral de la Diputación Provincial de León (BOP León 80-08/04/2002). Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico sobre las condiciones de trabajo del cuerpo de agentes rurales de la Administración de la Generalidad de Cataluña, 2007-2010 (DOGC 4787-27/12/2006). Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante (BOP Alicante 105-25/05/2007). Convenio colectivo para el personal laboral de Institución Ferial de Cádiz (IFECA) (BOP Cádiz 34-16/02/2007).

<sup>178</sup> Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007) y el Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera (Personal laboral) (BOC 66-03/04/2007), que establece que el procedimiento para la iniciación, desarrollo y resolución de expediente disciplinario al personal laboral del Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera, seguirá los mismos trámites que el establecido para el personal funcionario, respetando, en todo caso, el contenido del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

ordenación del procedimiento disciplinario, el procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias que se impulsará de oficio en todos sus trámites, la iniciación, el desarrollo, y su terminación.

También debe indicarse, la existencia en el tratamiento del régimen disciplinario, de imprecisiones como la que puede constatarse en el Convenio colectivo para el personal laboral de Ayuntamiento de Simancas 2006-2007 (BOP Valladolid 57-09/03/2007), al establecer: «que la competencia sancionadora corresponde al Alcalde, y que la misma es indelegable, de acuerdo con el artículo 21.3 de la Ley 7/1985»; afirmación la realizada por el convenio, que no se corresponde con lo dictado por el citado precepto que señala que el Alcalde puede delegar el ejercicio de sus atribuciones, salvo las de convocar y presidir las sesiones del Pleno y de la Junta de Gobierno Local, decidir los empates con el voto de calidad, la concertación de operaciones de crédito, la jefatura superior de todo el personal, la separación del servicio de los funcionarios y el despido del personal laboral, y las enunciadas en los párrafos a, e, j, k, l y m del apartado 1 de este artículo.

Imprecisiones igualmente pueden constatarse en el Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009 (BOP Teruel 59-23/03/2007), al indicar que la imposición de sanciones se regirá por los establecido en la Ley 8/1998, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social, sin perjuicio de que se le reconoce al Sr. Presidente la facultad de imponer sanciones. Asimismo, en lo que se refiere a la prescripción, sorprende lo establecido en el Convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz (BOP Cádiz 31-13/02/2007), al indicar que las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán a los sesenta días si son leves, las faltas graves a los noventa días, y las muy graves al año, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En la determinación de las conductas que merecen la calificación de leves dentro de las distintas Administraciones Públicas, respecto del personal laboral, no son grandes las diferencias que cabe apreciar con relación a lo establecido en los convenios colectivos existentes en otros sectores productivos sobre la incorrección con el público, con los superiores, compañeros/as o subordinados/as, y el descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones. En la generalidad de los casos los convenios repiten el elenco habitual: Faltas de puntualidad, no comunicación de la falta al trabajo por causa justificada, faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada, no cursar ante la Empresa el parte de baja, alta o parte de confir-

mación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo, de tres días hábiles a la fecha del hecho causante, el incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave, la incorrección con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as, el descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones<sup>179</sup>.

Incluso cabe verificar, como afecta al Convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Somontano de Barbastro (BOP Huesca 186-28/09/2006), y al Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009 (BOP Teruel 59-23/03/2007), la inclusión del incumplimiento de normas de Prevención de Riesgos Laborales cuando no comporten riesgos personales o materiales. Al igual que el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), califica como leve no atender a la prestación del servicio con la debida diligencia y el incumplimiento del trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes o daños al personal o elementos de trabajo, o la práctica de fumar en las dependencias de los centros sanitarios de la Diputación de Valencia.

Son faltas graves, el conjunto de conductas que afectan a un comportamiento inadecuado por parte de quienes prestan su actividad en el marco administrativo, por ello se formula el reproche a intervenir en el procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas, la emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave; asimismo consta como falta no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio, el incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, el atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración, o la grave falta de consideración con los ad-

---

<sup>179</sup> Convenio colectivo para el personal laboral de Institución Ferial de Cádiz (IFECA) (BOP Cádiz 34-16/02/2007). Convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz (BOP Cádiz 31-13/02/2007). Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Cadrete (personal laboral) (BOP Zaragoza 59-14/03/2007). Convenio colectivo único del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (personal laboral) (BOCM 253-24/10/2006). Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante (BOP Alicante 105-25/05/2007).

ministrados<sup>180</sup>. Del mismo modo es tomada en consideración la intervención en un procedimiento administrativo, cuando existan motivos de abstención legalmente establecidos<sup>181</sup>, o el ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad<sup>182</sup>.

El uso reservado de la documentación pública es objeto de atención en los convenios colectivos, utilizando para ello diversas fórmulas, como la negligencia en el tratamiento de los documentos, datos o asuntos sobre los que se deba guardar secreto o sigilo y que pueda causar daños a los afectados, citada por el Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009 (BOP Teruel 59-23/03/2007), o la indiscreción, negligencia o falta de ética profesional cuando implique perjuicios graves, contemplada por el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), o no respetar el deber de secreto profesional, por lo que se refiere a los asuntos que conozca por razón de las funciones que tenga encomendadas, conducta contemplada en el Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera (Personal laboral) (BOC 66-03/04/2007). Del mismo modo la utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo, tipificada dicha conducta en el acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico sobre las condiciones de trabajo del cuerpo de agentes rurales de la Administración de la Generalidad de Cataluña, 2007-2010 (DOGC 4787-27/12/2006), Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP

---

<sup>180</sup> Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Huesca (BOP Huesca 129-07/07/2006). Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor (BOP Sevilla 95-26/04/2007). Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Cadrete (personal laboral) (BOP Zaragoza 59-14/03/2007). Convenio colectivo único del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (personal laboral) (BOCM 253-24/10/2006). Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante (BOP Alicante 105-25/05/2007). Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 125-01/06/2007).

<sup>181</sup> Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera (Personal laboral) (BOC 66-03/04/2007).

<sup>182</sup> Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (DOG 145-27/07/2007). Convenio colectivo para el personal laboral de Ayuntamiento de Simancas 2006-2007 (BOP Valladolid 57-09/03/2007) y Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico sobre las condiciones de trabajo del cuerpo de agentes rurales de la Administración de la Generalidad de Cataluña, 2007-2010 (DOGC 4787-27/12/2006).

A 141-18/06/2007), y Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007). Se contempla igualmente la prohibición en el acceso, sin autorización, a ficheros o programas informáticos, que cita el Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante (BOP Alicante 105-25/05/2007).

Asimismo son reseñadas como faltas graves, las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio, o que causen daño a la administración o a los administrados<sup>183</sup>, o el empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones del puesto de trabajo, que constatan el Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007), y el Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007).

El incumplimiento de las normas de seguridad, riesgos, y salud laboral, forman parte de las conductas calificadas como graves en el sector. Consta el incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene que ocasione accidente o daños a las personas o a las cosas, citado en el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), o la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido del mismo al que se refiere el Convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Somontano de Barbastro (BOP Huesca 186-28/09/2006), y junto a lo anterior la no utilización de los equipos de protección individual, al que se refieren el Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007), y el Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007). Del mismo modo se contempla la desconsideración, el incumplimiento, o el abandono de las normas o

---

<sup>183</sup> Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor (BOP Sevilla 95-26/04/2007). Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Huesca (BOP Huesca 129-07/07/2006). Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 125-01/06/2007). Convenio colectivo único del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (personal laboral) (BOCM 253-24/10/2006).

medidas de seguridad y salud laboral en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física del trabajador o de otros trabajadores<sup>184</sup>, o como indica el 2.º Convenio colectivo laboral de la Agencia Catalana del Agua de la Generalidad de Cataluña (DOGC 4305-20/01/2005), los descuidos o negligencias en materia de seguridad y salud laboral que provoquen daños humanos o materiales apreciables.

En cuanto a las faltas muy graves, existen convenios que emiten una sumaria atención a las faltas, como es el caso del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), que sólo considera aquellas previstas como tales en el Estatuto de los Trabajadores. En otros casos se sigue el planteamiento más habitual, refiriéndose a la adopción de acuerdos ilegales que causen perjuicios graves a la administración o a los ciudadanos<sup>185</sup>; a actuaciones que supongan discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, afiliación política o sindical, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social<sup>186</sup>; o la embriaguez o el uso de drogas dentro del trabajo<sup>187</sup>.

---

<sup>184</sup> Convenio colectivo de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales Las Vegas (BOCM 115-16/05/2007). Convenio colectivo para los empleados públicos en régimen de derecho laboral de la Diputación Provincial de León (BOP León 80-08/04/2002). Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007). Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007). Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico sobre las condiciones de trabajo del cuerpo de agentes rurales de la Administración de la Generalidad de Cataluña, 2007-2010 (DOGC 4787-27/12/2006). Convenio colectivo para el personal laboral de Ayuntamiento de Simancas 2006-2007 (BOP Valladolid 57-09/03/2007). Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009 (BOP Teruel 59-23/03/2007).

<sup>185</sup> Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (DOG 145-27/07/2007). Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007). Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007).

<sup>186</sup> Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 125-01/06/2007). Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007). Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007). Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (DOG 145-27/07/2007). 2.º Convenio colectivo laboral de la Agencia Catalana del Agua de la Generalidad de Cataluña (DOGC 4305-20/01/2005).

<sup>187</sup> Convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz (BOP Cádiz 31-13/02/2007).

De mayor interés es como se recogen en los convenios analizados cuestiones de naturaleza pública vinculadas al funcionamiento neutral de la Administración, como es el incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública, toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos, la publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales, la violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito, la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, la participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibidas por la Ley, el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, o los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones<sup>188</sup>.

Asimismo se contempla la conducta que contravengan lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad sindical, citada por el Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009 (BOP Teruel 59-23/03/2007), la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales en los términos contemplados en la Ley de libertad sindical, que consta en el 2.º Convenio colectivo laboral de la Agencia Catalana del Agua de la Generalidad de Cataluña (DOGC 4305-20/01/2005), los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones, tipificado en el Convenio colectivo único del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (personal laboral) (BOCM 253-24/10/2006), o la conducta antisin-

---

<sup>188</sup> Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor (BOP Sevilla 95-26/04/2007). Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Huesca (BOP Huesca 129-07/07/2006). Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Cadrete (personal laboral) (BOP Zaragoza 59-14/03/2007). Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera (Personal laboral) (BOC 66-03/04/2007). Convenio colectivo único del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (personal laboral) (BOCM 253-24/10/2006). Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 125-01/06/2007). Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante (BOP Alicante 105-25/05/2007). Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (DOG 145-27/07/2007).

dical configurada en el Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007).

Es tomada en consideración como falta muy grave la violación del sigilo profesional, la utilización o difusión indebida y voluntaria de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Comarca, o revelar a elementos extraños datos de reserva obligada<sup>189</sup>; o más pomposamente la publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales, conforme a la normativa vigente<sup>190</sup>.

El acoso sexual, el mobbing, o ambos conjuntamente, merecen la atención de la generalidad de los convenios colectivos<sup>191</sup>, constatándose matices como es el caso del Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico sobre las condiciones de trabajo del cuerpo de agentes rurales de la Administración de la Generalidad de Cataluña, 2007-2010 (DOGC 4787-27/12/2006), al referirse al acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito que comprenden las facultades de dirección empresarial, o en otra vertiente el 2.º Convenio colectivo laboral de la Agencia Catalana del Agua de la Generalidad de Cataluña (DOGC 4305-20/

---

<sup>189</sup> IV Convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Andorra para los años 2004 a 2007 (BOP Teruel 183-23/09/2005). Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009 (BOP Teruel 59-23/03/2007). Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Tauste 2006-2008 (BOP Zaragoza 30-07/02/2007). Convenio colectivo para el personal laboral de Ayuntamiento de Simancas 2006-2007 (BOP Valladolid 57-09/03/2007). Convenio colectivo de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales Las Vegas (BOCM 115-16/05/2007).

<sup>190</sup> Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (DOG 145-27/07/2007). Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007). Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007). Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 125-01/06/2007).

<sup>191</sup> Convenio colectivo para el personal laboral de Institución Ferial de Cádiz (IFECA) (BOP Cádiz 34-16/02/2007). Convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz (BOP Cádiz 31-13/02/2007). Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009 (BOP Teruel 59-23/03/2007). Convenio colectivo de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales Las Vegas (BOCM 115-16/05/2007). Convenio colectivo único del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (personal laboral) (BOCM 253-24/10/2006). Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante (BOP Alicante 105-25/05/2007). Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007). Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007). Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (BORM 125-01/06/2007). Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (DOG 145-27/07/2007).

01/2005), al citar el acoso sexual a compañeros de la empresa o a terceros en el desarrollo de sus tareas.

En lo que se refiere a la salud laboral es objeto de consideración como muy grave, el incumplimiento en el trabajo de las normas de seguridad e higiene que ocasione daños graves a las personas o a las cosas, o el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente, citados por el Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010 (BOP Valencia 48-26/02/2007), el Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral) (BOP A 141-18/06/2007), y Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007). Las infracciones en materia de seguridad, riesgos y salud laboral, y los descuidos o negligencias en materia de seguridad y salud laboral que provoquen daños humanos o materiales importantes, citadas por el 2.º Convenio colectivo laboral de la Agencia Catalana del Agua de la Generalidad de Cataluña (DOGC 4305-20/01/2005), o la imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las Medidas de Prevención de Riesgos Laborales que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicio a sus compañeros o a terceros, del Convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Somontano de Barbastro (BOP Huesca 186-28/09/2006), son consideradas en todo caso conductas que pueden conllevar la calificación de muy grave.

En el apartado de la utilización de los medios informáticos, ha de señalarse la introducción como falta muy grave, la comisión de errores informáticos por negligencia que supongan coste de material, retraso en plazo de ejecución de áreas o pérdidas de información, que ocasionen un grave perjuicio, cuestión tratada en el Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante (BOP Alicante 105-25/05/2007). Consta en el Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral) (BOP A 110-11/05/2007), la utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora, al igual que el Convenio colectivo de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales Las Vegas (BOCM 115-16/05/2007) menciona la manipulación de datos y programas con el ánimo de falsificación.

Por lo que afecta a los convenios que tienen un ámbito estatal, no se da ninguna especialidad reseñable que permita distinguirlos de los tratados en páginas anteriores. Existen aquellos que no contemplan el régimen disciplinario como es el Convenio colectivo estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado y sus trabajadores (BOE 202-23/08/2007); otros que incorporan referencias a su actividad, como el Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo General del Poder Judicial 2006-2007 (BOE 220-14/09/2006), calificando a título de ejemplo, como falta grave, la utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Consejo General del Poder Judicial. Ejemplo de lo indicado inicialmente es el II Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 246-14/10/2006), que considera como faltas muy graves, entre otras las siguientes conductas: El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando de lugar a situaciones de incompatibilidad, cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar al menos dos faltas graves, el acoso sexual, la violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito, la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, el incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, el quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, la tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados, el incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros. Entre las sanciones que se contemplan por faltas muy graves, incorpora el convenio antes citado la inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años, el traslado forzoso sin derecho a indemnización, y el despido. Se añade que el alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible, y la reiteración o reincidencia.



## Capítulo IV

### LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL

En España, de acuerdo con las cifras que publica el Ministerio de Trabajo, durante el año 2006 se negociaron 3.741 convenios de empresa aplicables a 1.099.674 trabajadores, de ellos 3.427 tuvieron un ámbito provincial o autonómico, aplicándose a 572.010 asalariados. El resto, es decir 314 convenios, o el 8.39% del total, fueron interautonómicos o estatales, siendo aplicados a los 517.664 trabajadores restantes, o 47.07%. Las cifras muestran con elocuencia la distribución existente, de forma que la media de trabajadores afectados por convenio de empresa provincial o autonómico es de 166,9, mientras que en los convenios de empresa interautonómico o estatal, la media se situó en 1.648,61. Andalucía, Cataluña, y Madrid recogieron la tasa más alta de trabajadores por convenio colectivo de empresa, manteniéndose las demás de acuerdo con el cuadro que se ofrece a continuación.

|                      | <i>Convenios<br/>de empresa</i> | <i>Convenios<br/>trabajadores</i> |
|----------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| ANDALUCÍA            | 536                             | 93.217                            |
| ARAGÓN               | 160                             | 33.658                            |
| ASTURIAS             | 103                             | 24.311                            |
| BALEARES             | 53                              | 5.090                             |
| CANARIAS             | 178                             | 17.364                            |
| CANTABRIA            | 103                             | 14.862                            |
| CASTILLA-LA MANCHA   | 141                             | 20.299                            |
| CASTILLA Y LEÓN      | 250                             | 26.005                            |
| CATALUÑA             | 550                             | 100.919                           |
| COMUNIDAD VALENCIANA | 239                             | 32.266                            |
| EXTREMADURA          | 55                              | 14.601                            |
| GALICIA              | 255                             | 37.432                            |
| MADRID               | 286                             | 96.092                            |
| MURCIA               | 51                              | 3.974                             |

|                  | <i>Convenios<br/>de empresa</i> | <i>Convenios<br/>trabajadores</i> |
|------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| NAVARRA          | 111                             | 15.157                            |
| PAÍS VASCO       | 283                             | 41.657                            |
| LA RIOJA         | 47                              | 3.896                             |
| CEUTA Y MELILLA  | 26                              | 1.210                             |
| INTERAUTONÓMICOS | 314                             | 517.664                           |

Atendiendo a los distintos sectores productivos el siguiente cuadro viene a mostrar la intensidad de la negociación colectiva en la empresa durante el año 2006, destacándose por su volumen, como cabe apreciar, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social, a través fundamentalmente de los Ayuntamientos, y Organismos extraterritoriales; la actividades de saneamiento público; las actividades asociativas, recreativas y culturales; y la Industria de alimentos, bebidas y tabaco.

| <i>Sectores</i>   | <i>Convenios</i> |
|---|------------------|
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura               | 50               |
| Pesca y acuicultura.13Extracción y aglomeración de carbón | 13               |
| Extracción de petróleo, gas, uranio y torio               | 7                |
| Extracción de minerales no energéticos                    | 25               |
| Industria de alimentos, bebidas y tabaco                  | 247              |
| Industria textil y de la confección                       | 22               |
| Industria del cuero y del calzado                         | 3                |
| Industria de la madera y corcho. Cestería                 | 17               |
| Industria del papel. Artes gráficas. Edición              | 114              |
| Coquerías. Refinerías. Trat. combust. Nucleares           | 7                |
| Industria química   | 68               |
| Fabric. productos de caucho y mat. Plásticas              | 50               |
| Fabric. de productos minerales no metálicos               | 84               |
| Metalurgia  | 47               |
| Fabric. productos metálicos excep. Maquinaria             | 133              |
| Construcción maquinaria y equipo mecánico.                | 65               |
| Fabric. máq. ofic.,mat. informát.y electrónico            | 18               |
| Fabric. de maquinaria y material eléctrico                | 70               |
| Fabric. instr. médicos,precisión y similares              | 8                |
| Fabricación de automóviles y remolques                    | 101              |
| Fabricación de otro material de transporte                | 28               |
| Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje              | 33               |
| Produc. y distr. de electricidad,gas y agua               | 143              |
| Construcción  | 20               |
| Venta y reparac. vehículos. Venta combustible             | 55               |
| Comercio al por mayor. Interm. del comercio               | 74               |

| <i>Sectores</i>                               | <i>Convenios</i> |
|---|------------------|
| Comercio al por menor. Reparac. Domésticas    | 67               |
| Hostelería                                    | 70               |
| Transporte terrestre y por tubería            | 114              |
| Transporte marítimo y fluvial                 | 38               |
| Transporte aéreo y espacial                   | 19               |
| Activ. anexas a transportes. Comunicaciones   | 163              |
| Instituciones financieras y seguros           | 26               |
| Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles     | 22               |
| Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo | 24               |
| Otras actividades empresariales               | 241              |
| Admón.Pública. Defensa. Seg.Soc. Org.extrat   | 526              |
| Educación                                     | 51               |
| Activ.sanitarias y veterin. Servic.sociales   | 156              |
| Actividades de saneamiento público            | 390              |
| Activ.asociativas, recreativas y culturales   | 290              |
| Activ. diversas de servicios personales       | 26               |
| Hogares que emplean personal doméstico        | 3                |

## 1. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE ÁMBITO PROVINCIAL

La ausencia de regulación en materia disciplinaria puede constatarse en los convenios de empresa provinciales, tal es en el convenio General de Asfaltos y Servicios, S. L. (Contrata Ayuntamiento de Camargo. Cantabria) (BOC 143-24/07/2007), en el de Hormigones y Morteros Preparados, S. A. (centros de trabajo en la Comunidad de Madrid) (BOCM 216-11/09/2006); y en el de Grupo de Empresas Fabricantes de Chocolates (BOP Alicante, 121-18/06/2007). Distintos convenios ante tal situación optan por establecer un mecanismo supletorio, y el mismo se contempla a través de distintas formulas; por ejemplo indicando que en todo lo no previsto en el convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de Distribución de Prensa y Revistas de la Comunidad de Madrid<sup>1</sup>. En otras ocasiones se indica que en todo lo no previsto regirán las normas del Estatuto de los trabajadores, la derogada Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica, leyes, reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento<sup>2</sup>, a veces la

<sup>1</sup> Convenio colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI, S. A. (BOCM 222-18/09/2006).

<sup>2</sup> Convenio colectivo del centro de trabajo de Valls, de la empresa Lear Automotive (EEDS) Spain, S. L., para los años 2004-2007 (DOGC 4346-18/03/2005).

supletoriedad se indica respecto a la legislación vigente de cada momento y a lo regulado por el Convenio General de Derivados del Cemento<sup>3</sup>, o bien que con carácter supletorio y en lo no previsto, se hace remisión al texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector en la provincia, siempre que no resulte contrarios al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general<sup>4</sup>, o se establecen suplencias generales, del estilo de que en todo a lo no previsto en el convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general y a las normas supletorias del convenio que existen en la empresa<sup>5</sup>, o que en lo no recogido en el Convenio será de aplicación lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, del año 1970, cuyo texto queda integrado en el Convenio, y de las disposiciones legales de carácter general<sup>6</sup>, o se considera que sin perjuicio de los establecido en la legislación vigente sobre incumplimientos laborales de los trabajadores, será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996, y si éste fuese derogado, las partes se reunirán para tratar de acordar la graduación de faltas y sanciones, pero hasta que se alcanzase un acuerdo, seguiría en vigor el régimen disciplinario establecido en el Capítulo IV del Laudo Arbitral citado<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Convenio Colectivo de la empresa Hormigones y Morteros Preparados, S. A. (centros de trabajo de las Provincias de Sevilla, Córdoba, Jaén, Huelva, Almería y Badajoz) (BOE 124-25/05/2005). Se localizan igualmente convenios en que las partes acuerdan remitirse en materia disciplinaria a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Prensa Diaria, como señala el Convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia, S. A. (BOE 157-02/07/200), y el Convenio colectivo de la empresa Verdehenares-UTE (Vertedero de Alcalá de Henares y Torrejón de Ardoz) (BOCM 250-20/10/2006) indica que en lo no recogido en el convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpiezas y Conservación de Alcantarillado, aprobado por Resolución de 12 de febrero de 1996. En el Convenio colectivo de Bicicletas de Álava, S. A. (BOTH A 62-23/05/2007), se indica que para la calificación de las faltas laborales, su posible sanción y su cumplimiento se estará a lo que disponga para estos supuestos en el Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de Álava, vigente en cada momento, y demás normas aplicables.

<sup>4</sup> XXI Convenio colectivo de Comercial de Laminados, S. A. (BOE 164-11/07/2006). El Convenio colectivo de la empresa Casais y Cía, S. L. (BOP A Coruña 24-30/01/2007) indica que para todo aquello que no estuviese recogido expresamente en este convenio, las partes se acogerán a lo pactado en el convenio colectivo del sector a nivel de la provincia de A Coruña.

<sup>5</sup> Convenio colectivo de la empresa Turismos Motor, S. A. (Tumosa) (BOP A Coruña 6-09/01/2007).

<sup>6</sup> Convenio colectivo para la empresa Cristalería Recalde, S. A. (BOBizkaia 109-04/06/2007).

<sup>7</sup> Convenio colectivo de Cargill España, S. A., y AOP Iberia, S. L., para el período 2007 y 2008 (BOE 157-02/07/2007). El Convenio colectivo de la empresa Hotelera Noroeste, S. A. (Resort La Toja) (BOA 9-12/01/2007), determina: «No

También en fin se hace una declaración más precisa señalando que el Convenio será de preferente aplicación para regular las relaciones laborales de la empresa y su personal y en lo que no expresamente plasmado en él, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, así como en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Metalgráfica, cuyo articulado y contenido se asume como norma dispositiva de aplicación<sup>8</sup>, o que en todo lo no regulado serán de aplicación el Estatuto del Minero, el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de la Minería del Carbón y el Convenio Interprovincial de 12 de enero de 1977<sup>9</sup>, o se obligan las partes en el plazo máximo de seis meses desde la firma del Convenio Colectivo las partes a elaborar un reglamento de faltas y sanciones<sup>10</sup>.

Los convenios colectivos de empresa con mayor intensidad que los sectoriales tienden a establecer la determinación conceptual de la noción de falta laboral, utilizando para ello distintas versiones, y así expresan que a efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en Convenio<sup>11</sup>; o consideran falta todo acto u omisión del trabajador que represente una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario a aquello que

---

non previsto neste Convenio, estarase igualmente ao que dispón o Acordo Laboral de Ámbito Estatal para o Sector da Hostalaría, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións de carácter xeral.»

<sup>8</sup> Convenio colectivo para Crown Embalajes España, S. L. 2006-2008.radio (BO Bizkaia 51-13/03/2007).

<sup>9</sup> Convenio colectivo de la empresa Compañía General Minera de Teruel, S. A., mina Agrupación Luisa, para los años 2006 y 2007 (BOP Teruel 112-15/06/2006).

<sup>10</sup> Convenio Colectivo de la empresa Gallaher Canarias Cita Tabacos de Canarias, S. L.-Centro Número Uno (BOP Tenerife 38-16/03/2007). El Convenio colectivo de la empresa Club de Campo Villa de Madrid, S. A. (BOCM 56-07/03/2007), señala que el régimen sancionador será tratado en la comisión de trabajo que se constituirá tras la firma del convenio colectivo, tomando como punto de partida el régimen sancionador de cobertura de vacíos, que se adaptará de común acuerdo a las especialidades de la prestación de servicios en el Club de Campo Villa de Madrid, Sociedad Anónima. En el Convenio de la Compañía Europa Ferrys, S. A. (personal en tierra) (centros de trabajo de Algeciras y Ceuta) (BOE 247-13/10/2004), las partes se comprometen a ultimar en el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, un Reglamento de Régimen Interior que recoja el Régimen Disciplinario, el Manual de Uniformidad y cuantos otros aspectos se consideren oportunos, mientras tanto, cualquier cuestión que pueda afectar a estos aspectos se tratará en la Comisión Paritaria la cual tendrá como referencia el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

<sup>11</sup> Convenio Colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S. A. (BOE 9-11/01/2005).

preceptúan las disposiciones legales vigentes y/o a los derechos constitucionales<sup>12</sup>; o entienden como falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole que al trabajador impone el presente convenio, las disposiciones legales en vigor, el contrato de trabajo y las obligaciones recogidas en el Manual del Empleado comunicado al empleado<sup>13</sup>; o se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la empresa<sup>14</sup>; o constituye falta o incumplimiento en la relación laboral la violación de uno o más deberes del trabajador consignados en el contrato de trabajo, en el Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación<sup>15</sup>; o en fin por falta laboral califican toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones<sup>16</sup>. Partiendo de las consideraciones anteriores las faltas o infracciones laborales cometidas por los trabajadores se clasifican atendiendo a la importancia en: leves, graves y muy graves, si bien cabe localizar convenios colectivos, como es el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autopista Terrassa-Manresa, S. A., Concesionaria de la Generalidad de Cataluña, para los años 2003-2006 (DOGC 4143-28/05/2004) y el Convenio colectivo de trabajo del Hospital Universitario de Sant Joan de Reus, SAM, para los años 2006-2008 (DOGC 4865-19/04/2007), que añaden a las anteriores, la falta menos grave, como categoría intermedia entre la leve y la grave, describiendo las conductas y sanciones correspondientes.

En la descripción de los hechos que comportan la calificación de leves no son apreciadas conductas que supongan especialidades con relación a las que son habituales localizar en la negociación colectiva, no obstante con carácter singular cabe citar la infracción de las normas de higiene de la Empresa, o fumar en los lugares en

---

<sup>12</sup> Convenio colectivo de trabajo del Hospital Universitario de Sant Joan de Reus, SAM, para los años 2006-2008 (DOGC 4865-19/04/2007).

<sup>13</sup> Convenio colectivo de la empresa Parque Temático de Madrid, S. A. (Parque Warner) (BOCM 247-17/10/2006).

<sup>14</sup> Convenio colectivo de la empresa Fiat Auto España, S. A. 2006 (BOCM 302-20/12/2006).

<sup>15</sup> Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres (DOE 71-21/06/2007).

<sup>16</sup> Convenio colectivo de Azcue y Cía, S. A. (BO Guipúzcoa 95-16/05/2007) y Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007 (BO Guipúzcoa 24-02/02/2007).

que esté prohibido<sup>17</sup>, comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia<sup>18</sup>, verter basura fuera de los lugares establecidos para ello<sup>19</sup>, no presentarse con la tarjeta de identificación para la apertura de vía en dos ocasiones en el periodo de 1 mes, excepto cuando sea consecuencia del funcionamiento defectuoso de la tarjeta<sup>20</sup>, negarse a pasar la revisión médica anual<sup>21</sup>, leer o comer en horas de trabajo y dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación y custodia<sup>22</sup>, la permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa o al servicio por haber quedado debidamente cubierto el puesto de trabajo<sup>23</sup>, la no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización<sup>24</sup>, el incumplimiento leve de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente<sup>25</sup>, usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización<sup>26</sup>, o como señala el Convenio colectivo de la empresa Parque Temático de Madrid, S. A. (Parque Warner) (BOCM 247-17/10/2006), dando cuenta de lo particular de su actividad productiva, califica como leve, firmar en distinta hoja de control de presencia al asignado o fichar en distinto terminal al asignado, no hacer uso temporalmente durante las horas de trabajo del uniforme y complementos facilitados por la empresa, salvo causa justificada, no llevar en el uniforme y complementos de trabajo los

---

<sup>17</sup> Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima (BOE 91-17/04/2006).

<sup>18</sup> Convenio colectivo de la empresa Arcillas Refractarias, S. A. (ARCIRESA) (BOP A 140-16/06/2007).

<sup>19</sup> Convenio Colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S. A. (BOE 9-11/01/2005).

<sup>20</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autopista Terrassa-Manresa, S. A., Concesionaria de la Generalidad de Cataluña, para los años 2003-2006 (DOGC 4143-28/05/2004).

<sup>21</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Llar-Residència Nostra Senyora del Carne para los años 2005-2007 (DOGC 4513-18/11/2005).

<sup>22</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Matadero Industrial de Lérida, SA (MILSA), de la localidad de Lleida, para el período del 1.1.2006 al 31.12.2009 (DOGC 4652-12/06/2006).

<sup>23</sup> Convenio colectivo de trabajo de Arts Gràfiques de Girona, S. L., para los años 2004-2006 (DOGC 4270-29/11/2004).

<sup>24</sup> La Veneciana Bética, S. A. [Código convenio: 9005331] nada Convenio colectivo de trabajo de Planificación y Control Logístico, S. A. U. (DOE 1-25/04/2007).

<sup>25</sup> Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres (DOE 71-21/06/2007).

<sup>26</sup> Convenio colectivo de Azcue y Cía, S. A. BO Guipúzcoa 95-16/05/2007. Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007 (BO Guipúzcoa 24-02/02/2007).

distintivos ordenados por la empresa, o lucir en uno u otras pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizaciones para el puesto o unidad de trabajo, y no observar las señales de tráfico dentro del recinto del Parque.

De acuerdo con lo que se indica, de manera singular en el Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima (BOE 91-17/04/2006), son faltas graves las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande. La descripción de las faltas graves encuentra en la mayor parte de los convenios colectivos de empresa, cuyo ámbito es local o provincial, una gran extensión, integrando gran parte del elenco habitual, y los ejemplos pueden tomar la siguiente forma a la hora de recoger el citado elenco: La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa, cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo, la injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización, y la aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio<sup>27</sup>. Al igual que: La falta de disciplina en el trabajo, la falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada, las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes, el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, o la reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo<sup>28</sup>. En otros casos se indica la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes, la vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los equipos de protección individual, la desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o de las personas en quien éste delegue<sup>29</sup>.

En el Convenio colectivo de trabajo del Hospital Universitario de Sant Joan de Reus, SAM, para los años 2006-2008 (DOGC

---

<sup>27</sup> Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007 (BO Guipúzcoa 24-02/02/2007).

<sup>28</sup> Convenio colectivo para Fundación Urizarren Abaroa (BO Bizkaia 97-18/05/2007).

<sup>29</sup> La Veneciana Bética, S. A. [Código convenio: 9005331] nada Convenio colectivo de trabajo de Planificación y Control Logístico, S. A. U. (DOE Ext 1-25/04/2007).

4865-19/04/2007), se califica como falta menos grave la reincidencia en un periodo de tres meses en la comisión de dos faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza; de 4 a 10 faltas no justificadas de impuntualidad cometidos en un periodo de 30 días (se entenderá por impuntualidad el retraso en la entrada o salida anticipada del puesto de trabajo por un tiempo superior a 10 minutos e inferior a 20); ausentarse de la empresa durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, la mera desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de salud laboral; la embriaguez o toxicomanía, siempre que no sea habitual y que afecte al desarrollo de su trabajo. Como faltas graves, la reincidencia en un periodo de tres meses en la comisión de dos faltas menos graves, aunque sean de diferente naturaleza, la inasistencia injustificada al trabajo de un a tres días, sin que exista previa notificación; mantener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo; la indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado; la simulación de enfermedad o accidente, demostrado; y toda manipulación hecha para prolongar la baja para enfermedad o accidente.

Junto a lo anterior cabe destacar el creciente peso que la salud en el trabajo va teniendo dentro de los convenios colectivos, dándose cláusulas del siguiente tenor al identificar las conductas graves: La imprudencia producida durante la realización de su trabajo, si la misma comportara riesgo grave de accidente para sí o para terceros, la falta se podrá calificar de muy grave, se reputará como falta grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios imputables al trabajador<sup>30</sup>; incumplir las normas de seguridad y salud laboral si de ellas se derivan daños personales o materiales de escasa entidad<sup>31</sup>; la imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave y en todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio<sup>32</sup>; el incumplimiento de las normas establecidas en la empresa en materia de seguridad e higiene en el traba-

---

<sup>30</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Avanzit Comunicaciones Públicas, SLU (centros de trabajo de la provincia de Barcelona), para los años 2005 y 2006 (DOGC 4609-06/04/2006).

<sup>31</sup> Convenio colectivo de trabajo de Arts Gràfiques de Girona, S. L., para los años 2004-2006 (DOGC 4270-29/11/2004).

<sup>32</sup> Convenio colectivo de la empresa Fiat Auto España, S. A. 2006 (BOCM 302-20/12/2006).

jo<sup>33</sup>; el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando el incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores<sup>34</sup>; la imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave, y en todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio<sup>35</sup>; no utilizar los elementos de protección e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia<sup>36</sup>.

Con carácter igualmente particularizado cabe citar el Convenio colectivo de Técnicas Industriales en Decoración, S. L., de Berrioplano (BON 43-06/04/2007), recogiendo la embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa, el Convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla, S. A. (BOCyL 47-07/03/2007), calificando como grave el usar el teléfono para usos particulares sin autorización, el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autopista Terrassa-Manresa, S. A., Concesionaria de la Generalidad de Cataluña, para los años 2003-2006 (DOGC 4143-28/05/2004), que califica como faltas menos graves, entre otras, no presentarse en el puesto de trabajo con el uniforme facilitado por la empresa, no avisar de las retenciones de vehículos en las estaciones de peaje, accidentes producidos en la autopista, reclamaciones hechas por los clientes o cualquier otro tipo de incidencia que pueda perjudicar el buen funcionamiento del servicio; y como faltas graves, no hacer uso de la autoridad que otorga el artículo 1.b del Decreto 693/1969, del 10 de abril, en ausencia de los agentes de tráfico, favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen discriminación del resto de subordinados o su postergación, o que supongan persecuciones, tolerar a los subordinados que trabajen si trasgreden las normas de seguridad, no comparecer o negarse, sin causas justificadas, a hacer horas extraordinarias en situaciones de fuerza mayor.

---

<sup>33</sup> Convenio colectivo de la empresa Honeywell Fricción España, S. A. (BOCM 218-13/09/2006).

<sup>34</sup> Convenio colectivo de Técnicas Industriales en Decoración, S. L., de Berrioplano (BON 43-06/04/2007).

<sup>35</sup> Convenio colectivo de Alcoa Transformación de Productos, S. L., 2006-2010 (BOP Huesca 225-24/11/2006).

<sup>36</sup> Convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla, S. A. (BOCyL 47-07/03/2007).

Constan igualmente como graves el mal uso de uniformes, así como la reincidencia en el cumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal, la vulneración de los compromisos relativos a la imagen corporativa de la empresa, el no cumplir con la prolongación de jornada establecida en el convenio, pudiéndose considerar como falta muy grave en función del perjuicio ocasionado a la empresa, la no entrega por parte de los mandos intermedios o personas responsables de los equipos de protección establecidos<sup>37</sup>, o el abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas, considerando abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral<sup>38</sup>.

Si como se indicaba líneas más arriba, de manera singular, el Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima (BOE 91-17/04/2006), calificaba a las faltas graves como acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande, por lo que afecta a las muy graves, entiende el convenio las mismas, como las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Al margen de las especialidades que la organización productiva de cada empresa comporta, la relación de conductas muy graves viene a coincidir con las conocidas en la experiencia negociadora. Cuestiones como la salud laboral<sup>39</sup>, el acoso<sup>40</sup>, la confidenciali-

---

<sup>37</sup> Convenio colectivo de la empresa Parque Temático de Madrid, S. A. (Parque Warner) (BOCM 247-17/10/2006).

<sup>38</sup> Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres (DOE 71-21/06/2007).

<sup>39</sup> Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima (BOE 91-17/04/2006).

<sup>40</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autopista Terrassa-Manresa, S. A., Concesionaria de la Generalidad de Cataluña, para los años 2003-2006 (DOGC 4143-28/05/2004). Convenio colectivo de trabajo de Arts Gràfiques de Girona, S. L., para los años 2004-2006 (DOGC 4270-29/11/2004). Convenio colectivo de la empresa Parque Temático de Madrid, S. A. (Parque Warner) (BOCM 247-17/10/2006). Convenio colectivo de la empresa Fiat Auto España, S. A. 2006 (BOCM 302-20/12/2006). Convenio colectivo de la Comisión Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras 2006-2009 (BOCM 270-13/11/2006). El Convenio colectivo de Técnicas Industriales en Decoración, S. L., de Berrioplano (BON 43-06/04/2007), con relación al acoso sexual, entiende por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma, y en un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo a la persona objeto del mismo. El Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007

dad<sup>41</sup>, y la defensa de libertades como la obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones<sup>42</sup>. La prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente durante una huelga. La participación activa en una huelga ilegal o cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal dentro del régimen normal de trabajo<sup>43</sup>.

Otros ejemplos pueden ser el Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007 (BO Guipúzcoa 24-02/02/2007), que sanciona dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia sin la oportuna y expresa autorización, y la imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones. El Convenio Colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S. A. (BOE 9-11/01/2005), incorpora como falta ceder, subarrendar o traspasar la vivienda que de la Empresa se tenga concedida o arrendada. El Convenio colectivo de Aguas de Jerez Empresa Municipal, S. A. (BOP Cádiz 60-28/03/2007), el consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo. El Convenio colectivo de la empresa Fiat Auto España, S. A. 2006

---

(BO Guipúzcoa 24-02/02/2007), se refiere a los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquéllas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

<sup>41</sup> El Convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla, S. A. (BOCyL 47-07/03/2007), califica como muy grave violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa. El dar a conocer el proceso patológico y la intimidad del residente consta en el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Llar-Residència Nostra Senyora del Carme para los años 2005-2007 (DOGC 4513-18/11/2005). El Convenio colectivo para Fundación Uribarren Abaroa (BO Bizkaia 97-18/05/2007) dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente. El Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007 (BO Guipúzcoa 24-02/02/2007) y el Convenio colectivo de Azcue y Cía, S. A. (BO Guipúzcoa 95-16/05/2007) revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva. El Convenio colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S. A. (BOE 9-11/01/2005), cita la difusión de información clasificada de carácter especial bien por la Empresa bien por el Ministerio de Defensa y que hubiere sido entregada en custodia a la Empresa.

<sup>42</sup> Convenio colectivo de ANPACE. (BO Guipúzcoa 76-19/04/2007).

<sup>43</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autopista Terrassa-Manresa, S. A., Concesionaria de la Generalidad de Cataluña, para los años 2003-2006 (DOGC 4143-28/05/2004).

(BOCM 302-20/12/2006), considera muy grave la infracción de las normas previstas en el código de conducta del Grupo Fiat.

Pero también son tomados en consideración la condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa<sup>44</sup>, o el fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o/a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar<sup>45</sup>. Existen casos sorprendentes, como ocurre en el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Badrinas, S. A., para los años 2006 y 2007 (DOGC 4723-21/09/2006), donde la conducta tipificada es la simple participación en delito, sin mayores precisiones.

---

<sup>44</sup> Convenio colectivo de Azcue y Cía, S. A. (BO Guipúzcoa 95-16/05/2007). Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007 (BO Guipúzcoa 24-02/02/2007). El Convenio colectivo de Técnicas Industriales en Decoración, S. L., de Berrioplano (BON 43-06/04/2007), se refiere a la condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia. El Convenio colectivo de la empresa Fiat Auto España, S. A. 2006 (BOCM 302-20/12/2006), cita la condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional, y la privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquél en que se hubiere producido. El Convenio colectivo de trabajo de Arts Gràfiques de Girona, S. L., para los años 2004-2006 (DOGC 4270-29/11/2004) tipifica la condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a 1 año dictadas por los tribunales de justicia. El Convenio colectivo de la empresa Arcillas Refractarias, S. A. (ARCIRESA) (BOP A 140-16/06/2007), constata como muy grave los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona, dentro del centro de trabajo o fuera del mismo durante actos de servicio y haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia, por delitos contra la propiedad cometidos fuera de la empresa.

<sup>45</sup> Convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla, S. A. (BOCyL 47-07/03/2007). Convenio colectivo de la empresa Feria de Zaragoza (BOP Zaragoza 34-13/02/2006). Convenio colectivo de Alcoa Transformación de Productos, S. L., 2006-2010 (BOP Huesca 225-24/11/2006). Convenio colectivo de Aguas de Jerez Empresa Municipal, S. A (BOP Cádiz 60-28/03/2007). Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima (BOE 91-17/04/2006). Convenio colectivo de trabajo de Arts Gràfiques de Girona, S. L., para los años 2004-2006 (DOGC 4270-29/11/2004).

Otras figuras contempladas son la condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a 6 años dictada por la autoridad judicial<sup>46</sup>, la simulación de enfermedad o accidente, también toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad<sup>47</sup>, facilitar cualquier clase de documentación de la empresa a terceras personas físicas o jurídicas y dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, siempre que no se cuente con la debida autorización<sup>48</sup>.

En cuanto al acoso sexual, se concreta el ejercido por el empresario, por personas con poder delegado de aquél o por personas con categoría superior a otros y que pueden incidir en la contratación, formación, promoción, política salarial y de otros aspectos en materia laboral. El acoso sexual efectuado por el trabajador y dirigido a otro trabajador o trabajadora y el realizado por trabajadores hacia el empresario o personas con poder delegado de aquél. Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, de afiliación política, sindicales, de raza, lengua, sexo o circunstancias económicas, personales, sociales y médicas. El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, que por su causa el afectado/da es objeto de una hostilidad extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la expresión de las situaciones de acoso<sup>49</sup>.

La competencia desleal, a veces es incorporada en la tabla de sanciones, proyectándola sobre las circunstancias de la empresa, tipificando promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, y también la derivación de residentes al domicilio propio de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos los

---

<sup>46</sup> Convenio colectivo de Aguas de Jerez Empresa Municipal, S. A (BOP Cádiz 60-28/03/2007).

<sup>47</sup> Convenio colectivo de Alcoa Transformación de Productos, S. L., 2006-2010 (BOP Huesca 225-24/11/2006).

<sup>48</sup> Convenio colectivo de la empresa Feria de Zaragoza (BOP Zaragoza 34-13/02/2006).

<sup>49</sup> Convenio colectivo de trabajo del Hospital Universitario de Sant Joan de Reus, SAM, para los años 2006-2008 (DOGC 4865-19/04/2007).

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Llar-Residència Nostra Senyora del Carme para los años 2005-2007 (DOGC 4513-18/11/2005) se refiere a los actos o conductas verbales o físicas de carácter sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajador de la empresa, y son de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que les hayan denunciado.

datos personales y/o teléfonos de los residentes o los familiares a personas ajenas a la residencia<sup>50</sup>.

La especialidad productiva de la empresa puede advertirse en el Convenio colectivo de trabajo de Arts Gràfiques de Girona, S. L., para los años 2004-2006 (DOGC 4270-29/11/2004), donde también se consideran faltas muy graves, cualquier otro incumplimiento que, aunque sin estar específicamente previsto se tengan que considerar particularmente reprochable por el perjuicio producido, el quebranto de la disciplina o el mal ejemplo que pueda originar, el desprestigio causado, o la particular malicia o intencionalidad que se pueda apreciar en su autor en particular, para los puestos de redacción y de especial responsabilidad se valorará la pérdida de confianza que la comisión de la falta pueda comportar, igualmente, en atención a la particular actividad de la empresa, se consideran en general faltas muy graves todas aquellas conductas que manifiesten cualquier tipo de colaboración o connivencia con las empresas responsables de los diarios que compiten con Arts Gràfiques de Girona, S. L., en cualquier localidad donde este distribuya. Circunstancia la expresada que se constata en el Convenio colectivo de la empresa Parque Temático de Madrid, S. A. (Parque Warner) (BOCM 247-17/10/2006), al tipificar la negativa a realizar la inspección de taquilla, contenido de bolsos o vehículos al entrar o salir del recinto del Parque, siempre que el registro se haga en los términos establecidos legalmente y la insistencia en la vulneración de los compromisos relativos a la imagen corporativa de la empresa.

La circunstancia particular de la empresa se constata en el Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres (DOE 71-21/06/2007), donde es considerado como acto contrario a los principios de Cruz Roja Española, con las sanciones establecidas para las faltas muy graves, aquellas acciones que tengan como finalidad el quebrantamiento de la imagen de la entidad o de sus principios, y además toda actuación dentro de la institución que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, ideología lugar de nacimiento o vecindad, afiliación o pertenencia a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, el uso del nombre de la Institución en el ejercicio de las funciones que impliquen violación o neutralidad o independencia política y la realización o participación en actos que sean contrarios a los principios fundamentales de Cruz Roja Española

---

<sup>50</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Llar-Residència Nostra Senyora del Carme para los años 2005-2007 (DOGC 4513-18/11/2005).

con manifestación de la pertenencia a la Institución. Especialidades que se contemplan igualmente en el Convenio colectivo para Fundación Uribarren Abaroa (BO Bizkaia 97-18/05/2007), refiriéndose a la negligencias en la administración de la medicación, y la competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares, e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

En la materialización del régimen sancionador los convenios colectivos de empresa a los que nos referimos, mantienen como es habitual las sanciones que han venido causando estado en la experiencia española: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo, esta última con variables temporales diferenciadas de acuerdo con la intensidad de la falta leve, grave, o muy grave. Sin embargo el círculo sancionador se extiende a otras sanciones como es la inhabilitación por plazo para ascenso al grupo o nivel profesional superior<sup>51</sup>, el traslado de puesto<sup>52</sup>, o la inhabilitación para ascensos por plazo determinado<sup>53</sup>. Se incluye en algún caso el apercibimiento, no considerado como sanción, y siendo su objeto recordar a la persona requerida la obligación de cumplimiento de los compromisos laborales para que en lo sucesivo, la acción objeto del apercibimiento, no vuelva a producirse<sup>54</sup>. Se matiza en algún caso que las sanciones de suspensión de empleo y sueldo hacen referencia a la jornada completa y que en lo que concierne al personal contratado a tiempo parcial, dichas sanciones se aplicarán proporcionalmente a su jornada<sup>55</sup>. No obstante cabe apreciar cláusulas de convenios en que se dispone que para no entrar en una casuística difícil y complicada de establecer a priori, empresa y comité acuerdan que durante la vigencia del Convenio no se tramitará ninguna sanción sin que las

---

<sup>51</sup> Convenio colectivo de la empresa Arcillas Refractarias, S. A. (ARCIRESA) (BOP A 140-16/06/2007). Convenio colectivo de la Comisión Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras 2006-2009 (BOCM 270-13/11/2006). Convenio colectivo de Técnicas Industriales en Decoración, S. L., de Berrioplano (BON 43-06/04/2007).

<sup>52</sup> Convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla, S. A. (BOCyL 47-07/03/2007).

<sup>53</sup> Convenio colectivo de la empresa Fiat Auto España, S. A. 2006 (BOCM 302-20/12/2006).

<sup>54</sup> Convenio colectivo de ANPACE (BO Guipúzcoa 76-19/04/2007).

<sup>55</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autopista Terrassa-Manresa, S. A., Concesionaria de la Generalidad de Cataluña, para los años 2003-2006 (DOGC 4143-28/05/2004).

dos partes hayan intentado llegar a un acuerdo sobre la resolución final<sup>56</sup>.

En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores en la empresa, la intencionalidad, la perturbación del servicio, los daños producidos a la empresa o a los administrados, la reincidencia, y grado de participación<sup>57</sup>, el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, o el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés de la institución, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible<sup>58</sup>. En el desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, en ocasiones se realiza por el convenio colectivo un tratamiento más desarrollado, indicándose que se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado, considerando que la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad<sup>59</sup>; o indicando que se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia, considerándose que en la enumeración de las faltas que se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el Convenio<sup>60</sup>, llegándose a hablar de la imprudencia, simple intención y malicia, la ligereza o ingenuidad y advertencia plena, la educación, formación, competencia, y docilidad, el escándalo y reserva, el estado anímico y fisiológico<sup>61</sup>.

---

<sup>56</sup> Convenio colectivo de trabajo de Arts Gràfiques de Girona, S. L., para los años 2004-2006 (DOGC 4270-29/11/2004).

<sup>57</sup> Convenio colectivo de ANPACE (BO Guipúzcoa 76-19/04/2007).

<sup>58</sup> Convenio colectivo de Azcue y Cía, S. A. (BO Guipúzcoa 95-16/05/2007). Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007 (BO Guipúzcoa 24-02/02/2007). Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres (DOE 71-21/06/2007).

<sup>59</sup> Convenio colectivo de la Comisión Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras 2006-2009 (BOCM 270-13/11/2006).

<sup>60</sup> Convenio colectivo de trabajo de Planificación y Control Logístico, S. A. U. (DOE Ext 1-25/04/2007).

<sup>61</sup> Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima (BOE 91-17/04/2006).

Tal aplicación de sanciones será ejecutiva, indica el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Matadero Industrial de Lérida, SA (MILSA), de la localidad de Lleida, para el período del 1.1.2006 al 31.12.2009 (DOGC 4652-12/06/2006), desde que se dicte, sin perjuicio del derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente, siendo exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la empresa o a los compañeros de trabajo, o de manera específica procediéndose al descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas<sup>62</sup>.

Por lo que afecta al procediendo sancionador, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado, alegándose que el expediente disciplinario constará de 3 fases básicas: Incoación, instrucción y resolución, de acuerdo con el siguiente procedimiento<sup>63</sup>. En los casos de falta laboral grave y muy grave, precisa el Convenio colectivo de Cargill España, S. A., y AOP Iberia, S. L., para el período 2007 y 2008 (BOE 157-02/07/2007), será informado el Comité de Empresa y los hechos motivadores de la sanción tan sólo serán comunicados a aquél si el interesado lo autoriza. Como procedimiento común para toda clase de peticiones, quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece por parte del Convenio colectivo de Alcoa Transformación de Productos, S. L., 2006-2010 (BOP Huesca 225-24/11/2006), que en las cuestiones de menor importancia, se buscará solución directa y verbal, dentro del Dept.º/Servicio de que se trate, cuando se trate de reclamaciones no atendidas a este nivel o de cuestiones de mayor importancia, la Jefatura del Dept.º/Servicio deberá formular consulta al de personal y del resultado se emitirá contestación, por escrito, al trabajador, y copia del mismo al Comité de Empresa quien, a su vez, podrá presentar el asunto a la Dirección, con base en el documento de contestación, y en todo caso la Dirección comunicará al Comité la resolución que acuerde, quedando abierto el cauce, en caso de disconformidad, para plantearlo ante la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, como vía previa al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). En todo caso, indica el Convenio Colectivo de la empresa

---

<sup>62</sup> Convenio colectivo para Fundación Urbarren Abaroa (BO Bizkaia 97-18/05/2007).

<sup>63</sup> Convenio colectivo de Aguas de Jerez Empresa Municipal, S. A (BOP Cádiz 60-28/03/2007).

Santa Bárbara Sistemas, S. A. (BOE 9-11/01/2005), antes de que sea firme la sanción por faltas graves y muy graves, tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual deberá informar a la Dirección del Centro en el plazo máximo de tres días siguientes a la fecha de comunicación; de éstas faltas se informará a los Delegados Sindicales.

En cuanto a los expedientes personales de los trabajadores, señala el Convenio colectivo de Aguas de Jerez Empresa Municipal, S. A. (BOP Cádiz 60-28/03/2007), que de todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal, cancelándose a los 6 meses las leves; a los 12 meses las graves; y a los 24 meses las muy graves, todas ellas en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento, contándose los plazos desde la fecha en que hubiera sido notificada la sanción. Como continuación de lo anterior y referido a las cancelaciones en el expediente, el Convenio colectivo de Alcoa Transformación de Productos, S. L. 2006-2010 (BOP Huesca 225-24/11/2006), indica que las notas desfavorables serán canceladas por premios que lleven aparejada esta medida, por el transcurso del tiempo, con arreglo a los plazos siguientes: Faltas leves, tres meses; faltas graves, un año; faltas muy graves, dos años<sup>64</sup>.

## 2. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA DE ÁMBITO ESTATAL

Los convenios colectivos de empresa cuyo ámbito de aplicación desborda el marco provincial para ser aplicables en espacios interprovinciales o nacionales tienen como característica el que, no sólo, la población laboral a la que se aplica suele ser mayor que la que afecta a los convenios de empresa provincial o local, sino que se proyectan a empresas con una capacidad organizativa, productiva e innovadora claramente diferenciada, lo que supondría en términos

---

<sup>64</sup> En el Convenio colectivo de trabajo del Hospital Universitario de Sant Joan de Reus, SAM, para los años 2006-2008 (DOGC 4865-19/04/2007), las sanciones se cancelarán, excepto en caso de reincidencia, por el transcurso de los siguientes plazos de tiempo: Las leves a los tres meses de su imposición; las menos graves a los seis meses de su imposición, las graves al año de su imposición; las muy graves a los 2 años de su imposición, excepto la de despido. El Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres (DOE 71-21/06/2007) establece que todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

generales un régimen sancionador más actualizado. Tal afirmación anterior exige su constatación, y para ello las líneas que a continuación se suceden.

La ausencia de reglas en materia de régimen disciplinario no es una cuestión que sólo afecte a los convenios colectivos sectoriales, también puede advertirse en los convenios de empresa, que son publicados por razón de su ámbito en el Boletín Oficial del Estado. En otros casos se produce una remisión al convenio colectivo del sector como es el caso del Convenio Colectivo de Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., y Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SAU. (BOE 26 de 30 de enero de 2007), o determinándose que en materia disciplinaria se estará a lo establecido en el Convenio General y demás legislación vigente en esta materia, como ocurre con el IV Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España (BOE 86 de 10 de abril de 2007).

Los presentes convenios de empresa contienen algunos tratamientos del régimen sancionador que cabe subrayar en la medida en que perfilan la aplicación del mismo, tal es el caso del I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007), al igual que hace el XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S. A. (BOE de 09/03/2007), donde se recoge una completa ordenación del ejercicio de las facultades disciplinarias de la empresa delimitando su objeto, el ámbito de aplicación, el responsable del cumplimiento, el responsable de las faltas, el procedimiento, ordenando las actuaciones preliminares, la actuación en caso de faltas leves, graves y muy graves, la comunicación de sanciones, así como las demás actuaciones que han de llevarse a cabo<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup> El convenio parte de la consideración de que de las faltas serán responsables los autores, cómplices y encubridores. Son autores los que toman parte directa en la comisión del hecho, los que fuercen o induzcan directamente a otro a ejecutarlo y los que cooperen en la realización del mismo con un acto sin el cual no hubiese sido llevado a efecto, asimismo se considera cómplices a los que sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperen en la ejecución del hecho mediante actos anteriores o simultáneos, y por último califica como encubridores los que con conocimiento de la perpetración del hecho, aunque no hayan participado como autores ni cómplices, intervienen con posterioridad aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los autores y cómplices. El objeto del poder disciplinario es ejercer el que la legislación vigente atribuye al empresario de modo oportuno, uniforme y con el mayor grado posible de descentralización, y se aplicará para esclarecer y definir si determinadas acciones u omisiones, imputable a personas ligadas a la compañía por contrato de trabajo y realizadas en la ejecución de éste o en conexión con ella, constituyen faltas laborales y, en su caso, imponer las correspondientes sanciones.

La Dirección de Recursos Humanos coordinará la aplicación de esta norma, proponiendo las modificaciones necesarias para mantenerla actualizada. Compete

Los convenios analizados en el presente lugar mantienen las pautas habituales en lo que se refiere a la tipificación de las faltas leves, y al margen de las comunes cabe señalar: La embriaguez no habitual en el trabajo, la embriaguez ocasional, o la embriaguez o

---

a los Directores y Jefes de Departamento de las unidades orgánicas de Central y a los Jefes de los Centros de trabajo de la organización periférica de la Compañía, cumplir, sin dilación alguna, las funciones que se les asignan en los procedimientos operativos descritos seguidamente.

En el procedimiento se distingue entre actuaciones preliminares, actuación en caso de faltas leves, y actuación en caso de faltas graves y muy graves, conviniendo que la celeridad, sin perjuicio de adoptar medidas oportunas para dejar constancia de lo acaecido, cuando así proceda, debe presidir toda la actuación en esta materia, ya que el derecho de la empresa a sancionar puede ser enervado por el transcurso de 10, 20 ó 60 días, según se trate, respectivamente, de infracciones leves, graves o muy graves, contados desde que la empresa tiene conocimiento de ellas, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Por ello, cuando cualquier empleado tenga conocimiento de hechos que pueden ser constitutivos de infracción laboral, los pondrá inmediatamente en conocimiento del Jefe de su Centro de trabajo o unidad operativa de Central (Departamento o Dirección), sin que sea exigible formalidad alguna, dicho Jefe tomará las medidas necesarias para que quede constancia de los hechos y no se pierdan o destruyan los elementos que permitan probar lo sucedido, ya que las decisiones que se tomen, siempre que impliquen imposición de sanciones, pueden ser revisadas por la autoridad judicial. Además, si lo estima conveniente, recabará los oportunos asesoramientos en orden a calificar provisionalmente la infracción, para lo que tendrá en cuenta los tipos de faltas que se indican.

Actuación en caso de faltas leves: Cuando unos determinados hechos puedan calificarse como constitutivos de falta leve, el Jefe de la unidad operativa de Central (Dirección o Departamento) y el Jefe del centro de trabajo de la organización periférica de la Compañía, antes de que transcurran diez días desde que tuvieron lugar, castigará la falta, imponiendo una de las sanciones de entre las que aparecen señaladas en el anexo II para esta clase de faltas, informando previamente a la Dirección de Recursos Humanos.

Para proceder a la sanción de Delegados de Personal. Miembros de Comités de Empresa, o Delegados Sindicales, la decisión de sancionarlos debe adoptarse en expediente contradictorio, teniendo en cuenta lo expuesto, los modos de actuar serán los siguientes: Cuando puedan ser inculpados trabajadores que ostenten alguno de dichos cargos, se exige que la sanción de las faltas que pudieran cometer se haga previa incoación de expediente contradictorio en el que, inexcusablemente, deberá oírse al interesado, a los restantes Delegados de Personal o al Comité a que pertenezca y, en su caso, al Delegado Sindical correspondiente. La instrucción de estos expedientes contradictorios se realizará por el Departamento de Relaciones Laborales, que podrá delegar esta tarea, cuando así lo estime conveniente, en otros empleados de la Compañía. Los expedientes contradictorios se iniciarán con el nombramiento de un instructor que, a su vez, designará a un secretario de actuaciones, quien dará fe de todas las que se realicen. Asimismo, el mismo día que se inicie la tramitación del expediente, se dará comunicación escrita al Comité de Centro de Trabajo de que fuere miembro el presunto infractor o, en su caso, a los restantes Delegados de Personal y/o Delegado Sindical respectivo, recabando la firma que acredite la recepción de esta comunicación y la fecha en que se realiza. Instruido el expediente contradictorio, se formulará, en su caso, el pliego de cargos, que se entregará al interesado, quien firmará haber recibido el original, consignando el día y la hora en que se produce tal entrega. El imputado, si le conviniere,

podrá proponer los descargos y práctica de pruebas complementarias que estime convenientes durante los tres siguientes días hábiles, acabando su derecho al transcurrir éstos. Recibido el pliego de descargos, o transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado, se dará traslado por escrito de ambos documentos, en su caso, al Comité de Centro de Trabajo o restantes Delegados de Personal, y al correspondiente Delegado Sindical, oídos los cuales se formulará la propuesta de resolución procedente, que deberá ser aprobada por el Director de Recursos Humanos.

Cuando los hechos son imputables a los demás trabajadores, en el caso de faltas graves, el Jefe del mismo dará cuenta inmediatamente al Departamento de Relaciones Laborales. Este Departamento designará inmediatamente a un instructor de entre los trabajadores de dicho centro o del Área Funcional a la que pertenezca (Unidad de Negocio), que deberá determinar, redactando el correspondiente informe, los sucesos acaecidos, lugar, día y hora en que ocurrieron, participación en los mismos del infractor o infractores, testigos presenciales, documentación justificativa, etc., para lo cual practicará cuantas diligencias considere pertinentes, recibiendo declaraciones, recabando documentos, etc., dejando constancia escrita de todo ello, concluyendo este informe con un sucinto resumen, que incluirá, en su caso, la calificación de la falta y propuesta de sanción. En todos los supuestos examinados, el informe, una vez completado, se remitirá al Director de Recursos Humanos, a través del Departamento de Relaciones Laborales, de forma que obre en su poder, a ser posible, el décimo día natural posterior a aquel en que ocurrieron los hechos. Caso de merecer plena conformidad lo actuado y la propuesta de resolución, se enviará comunicación por el medio más rápido, a la vista de la cual el Jefe de la dependencia obrará en consecuencia y, si procediere imponer sanción, lo hará teniendo muy en cuenta no incurrir en prescripción. En otro caso, a través del Departamento de Relaciones Laborales se indicará las medidas que deben adoptarse. En Central, los Directores o, en su caso, los Jefes de Departamento, pondrán los hechos en conocimiento del Departamento de Relaciones Laborales, que designará la persona que deba instruir el pertinente informe, concluido el cual con la propuesta de resolución, se elevará al Director de Recursos Humanos para que éste decida. Si se estimara procedente sancionar, se hará saber inmediatamente al correspondiente Director para que proceda a cursar las oportunas comunicaciones de sanción.

Para las faltas muy graves, si los hechos pudieran ser constitutivos de tal falta muy grave, a la mayor brevedad se dará conocimiento de ellos al Departamento de Relaciones Laborales enviándose los antecedentes del asunto al citado Departamento, éste Departamento instruirá o encargará la instrucción de la correspondiente información, que concluirá, de manera semejante a como se ha indicado en el caso de faltas graves, con propuesta de resolución que deberá ser aprobada por el Director de Recursos Humanos. No obstante, si la resolución aprobada consistiera en la sanción de despido, antes de proceder a comunicarla deberá entregarse al interesado un escrito, recabando la firma que acredite su recepción y la fecha en que tiene lugar, en el que conste los cargos imputados al mismo y en el que se le ofrezca la posibilidad de defenderse, lo que podrá hacer, si le conviniere, durante los cinco siguientes días hábiles, acabando su derecho al transcurrir éstos, momento a partir del cual, teniendo en cuenta, si procediere, lo alegado en su defensa por el imputado, el Director de Recursos Humanos podrá resolver definitivamente. El procedimiento de comunicación, en su caso, de la sanción impuesta, será el indicado en el título «Comunicación de sanciones», de esta norma.

En la comunicación de sanciones, los Jefes de las unidades operativas de Central o los de Centros Periféricos comunicarán a sus subordinados las sanciones que pudieran imponerles. No obstante, cuando se trate de faltas graves y muy graves imputadas a personal de unidades operativas de Central, dicha comunicación será firmada por el Director correspondiente. En cualquier caso, los escrito de comu-

drogadicción ocasional<sup>66</sup>; la utilización de prendas de trabajo fuera de la Empresa o llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir o de calzar que aumente el riesgo de accidente, así como también pendientes, sortijas, «piercing», etc.<sup>67</sup>; la inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación, como indica el Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S. A.—Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales (BOE de 26/02/2007); entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que corresponda, de no mediar causa justificada, según dicta el XXII Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania, S. A. Fábricas (BOE de 15/06/2007); utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, del Convenio colectivo de Diana Redes Comerciales, S. A. (BOE de 26 de febrero de 2007); la no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización, el sobrellenado prevenible de tanques y la contaminación de productos, la violación y el incumplimiento de las normas de tráfico ó las normas internas de locales y centros de trabajo e instalaciones de carga y descarga, que no hayan provocado accidentes a las que se refiere el Convenio colectivo de Fernando Buil, S. A. (BOE de 15/01/2007); el hacer

---

nicación de sanciones deberán expresar: Descripción completa, pero lo más sucinta posible, de los hechos u omisiones motivadores de la sanción, indicación de la clase de falta que constituyen, sanción concreta que se impone, referencia a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores o del Convenio Colectivo que se aplican, fecha en que se cumplirá o tendrá efectos la sanción impuesta. Al entregar el original de dicha comunicación se solicitará del interesado que firme el recibí de la misma, haciendo constar la fecha en que se produce la entrega. Si se negara a firmar, la entrega se hará ante dos testigos, quienes firmarán la correspondiente diligencia, en la que constará que se entrega el escrito al sancionado, que éste se niega a firmar su recepción y la fecha en que ello ocurre. Esta copia se enviará a la Dirección de Recursos Humanos para conocimiento, constancia y archivo en el expediente personal del interesado. Además, también deberá enviarse comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro de trabajo a que pertenezca el sancionado, así como a los Delegados Sindicales, indicando la falta cometida, su calificación y la sanción impuesta.

<sup>66</sup> VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007). Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A (BOE de 19 de abril de 2007). Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (BOE de 3 de marzo de 2007). Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U. JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE 29 de mayo de 2007). Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 2 de junio de 2007). Convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (BOE de 13 de junio de 2007). Convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S. A. (BOE de 30 de marzo de 2007). II Convenio Colectivo de Cross-selling, S. A. (BOE de 28 de mayo de 2007).

<sup>67</sup> Convenio colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007).

uso de las prendas de trabajo de la empresa fuera de la jornada laboral, sin la expresa autorización, la manifiesta carencia de interés en las acciones formativas realizadas por la empresa del Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L. (BOE de 03/05/2007); la utilización abusiva del teléfono para usos particulares, de acuerdo con el I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (BOE de 12/04/2007); hacer uso del servicio telefónico al exterior, sin previa autorización, o aparcar el coche o moto, bicicleta u otro vehículo en zona no autorizada o reservada, o cualquier otro acto que no respete las zonas de almacenaje, dificultando el paso por puertas y pasillos, que siempre deben estar libres, Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007); utilizar la ropa de trabajo para uso personal, Convenio Colectivo de Moderropa, S. A. (BOE de 15 de junio de 2007); usar el teléfono, medios informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo, pudiendo entonces ser considerado falta grave, conductas tipificadas por el Convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S. L. (BOE de 24 de mayo de 2007).

La seguridad en el trabajo también forma parte de los hechos calificados como leves, y así el Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U. JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE de 29/05/2007) y el Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (BOE de 3/03/2007), identifican como falta leve el incumplimiento de la Legislación vigente y de la normativa interna de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (a título de ejemplo: no uso de los Equipos de Protección Individual entregados, incumplimiento de los procedimientos de trabajo, etc.). El Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. (BOE de 1 de junio de 2007) cita el no uso de las prendas de seguridad, que sin ser obligatorias por su gravedad de consecuencias, la empresa considere razonable su utilización. El I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (BOE de 11 de enero de 2007), se extiende en la descripción considerando conducta leve el no cumplir con las medidas de seguridad adoptadas por la empresa siempre que no se deriven perjuicios, el incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando de ellas se deriven daños para las personas o bienes de la empresa, la reiteración en el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales o aquellos incumplimientos que entrañen riesgo para la salud o integridad física del propio trabajador o de

terceras personas, y en general, todos los actos graves de imprudencia o indisciplina.

En lo que afecta a las faltas graves, su consideración viene a estar reconocida cuando la conducta cometida afecte a la seguridad y salud en el trabajo, y se ve recogida en los convenios de empresa con particular interés con distintas variables, considerando la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves<sup>68</sup>, o bien la reiteración en el incumplimiento de la Legislación vigente y de la normativa interna de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (a título de

---

<sup>68</sup> Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE de 19/04/2007). De inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercero, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa es lo que expresa el Convenio colectivo de Servicontrol, S. L. (BOE de 24 de enero de 2007). En el caso del Convenio colectivo de Diana Redes Comerciales, S. A. (BOE de 26 de febrero de 2007), cita la desobediencia a las órdenes o instrucciones de la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave. En cuanto a los incumplimientos del VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007), concreta el incumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud laboral, o llevar objetos o enseres, que pusieran en riesgo la seguridad del trabajador en su puesto de trabajo, tales como pendientes, sortijas, piercings, etc. El I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. (BOE de 20/03/2007), el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene de trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. El I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (BOE de 11 de enero de 2007) el incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ellas se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa. El III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 16 de marzo de 2007), el incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. El Convenio colectivo de la empresa Fundación Secretariado Gitano (BOE de 8 de febrero de 2007), el incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando pueda suponer un riesgo para la salud o integridad física de las personas.

ejemplo: no uso de los Equipos de Protección Individual entregados, incumplimiento de los procedimientos de trabajo, etc.), dentro de un periodo de 30 días<sup>69</sup>, como también la ocultación de errores, anomalías de importancia en las instalaciones, maquinaria, materias primas, proceso productivo, o hechos que ocasionen perjuicios graves a la Empresa o pongan en peligro a las personas o instalaciones. Si el perjuicio ocasionado fuese de notoria importancia, podrá ser considerado como muy grave<sup>70</sup>.

En cuanto a otros incumplimientos, se cita la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar, el utilizar máquinas y aparatos sin la debida formación, y sin que haya solicitado dicha formación, no contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, no comunicar inmediatamente por parte de los trabajadores, la presencia de un riesgo grave e inminente, al mando superior, al Servicio de Prevención o Delegados de Prevención, y en caso de no localizar en ese momento a ninguno de los mencionados anteriormente, puede interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, no respetar las zonas señalizadas para el paso de personal e interferir en las zonas de circulación de las carretillas elevadoras, la no utilización de los elementos de protección o incumplimiento leve de las normas de seguridad en el trabajo, no comunicar a su mando inmediato o al Dpto. de Personal (Servicio de Salud, Prevención o Servicio de Portería) cualquier accidente o incidente laboral que le ocurra a sí mismo u a otro trabajador en el momento en que se produzca, así como de cualquier defecto del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando<sup>71</sup>. La reiteración en el incumplimiento de la Legislación vigente y de la normativa interna de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (a título de ejemplo: no uso de los Equipos de Protección Individual entregados, incumplimiento de los procedimientos de trabajo, etc.), dentro de un periodo de 30 días<sup>72</sup>. Igualmente, como indica el Con-

<sup>69</sup> Convenio colectivo JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE de 29/05/2007).

<sup>70</sup> Convenio colectivo de Cargill España, S. A. (BOE de 26 de abril de 2007).

<sup>71</sup> Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007).

<sup>72</sup> Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE 29 de mayo de 2007). Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (BOE de 3 de marzo de 2007).

venio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007) no adoptar las medidas de prevención y protección para el trabajo, incluida la utilización de los equipos de protección individual facilitados, establecidas en la normativa vigente, las normas internas de la empresa o las de las empresas clientes<sup>73</sup>.

La imprudencia es observada y sancionada como grave en el Convenio colectivo de Fernando S. A. (BOE de 5 de enero de 2007), al citar las imprudencias o negligencias en actos de servicio, el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, o bien no llevar el cinturón de seguridad correctamente abrochado durante la conducción<sup>74</sup>. El Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L. (BOE de 03/05/2007), habla de la imprudencia en el desempeño del trabajo, así como la inobservancia de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y prevención de riesgos laborales, impuestos tanto por las normas legales, procedimientos o métodos de trabajo de carácter interno, como por indicación empresarial, o no poner en conocimiento de sus superiores, y de forma inmediata, cualquier defecto que observen en los elementos de protección, tanto que se les entreguen, como que manipulen, siendo considerada como muy grave si de ello se derivase daño para personas o instalaciones. El I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 4 de mayo de 2007), cita la imprudencia en actos de servicios, que si implicase el riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

De entre las faltas graves cabe resaltar lo que se refiere al consumo de estupefacientes en el centro de trabajo, y la embriaguez bajo distintas fórmulas<sup>75</sup>, así como la trasgresión de las normas de

---

<sup>73</sup> I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (BOE de 12 de abril de 2007).

<sup>74</sup> I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007). XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S. A. (BOE de 09/03/2007). VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007).

<sup>75</sup> Convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza. Convenio colectivo de Cargill España, S. A. (BOE de 26 de abril de 2007). I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (BOE de 12 de abril de 2007). VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007). Convenio colectivo de la empresa Fundación Secretariado Gitano (BOE de 8 de febrero de 2007). III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 16 de marzo de 2007). Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A (BOE de 19 de abril de 2007). Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE 29 de mayo de 2007). Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. (BOE de 01/

seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos<sup>76</sup>.

El VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007), dispone falta grave, sacar sin expresa autorización documentos confidenciales (tales como cifra de ventas, documentos de formación, etc.), y comunicarlos a cualquier persona interna o ajena a la empresa, se contiene una referencia a la falta de asistencia a cursos de formación profesional en horario de trabajo cuando haya sido requerida su asistencia por la empresa, realizar algún tipo de descuento a los clientes que no se encuentren dentro de los colectivos preferentes establecidos por la empresa, sin la debida autorización, o bien que no hayan podido demostrar claramente su pertenencia a alguno de esos colectivos, no asistir a las citaciones por parte de la mutua o centro asignado, para el seguimiento de la incapacidad temporal sobrevenida por cualquier causa. El Convenio colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., para el período 2007-2010 (BOE de 17 de enero de 2007), se refiere al uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo. El Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S. L. (BOE de 18 de junio de 2007) entiende grave emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización. El III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 16 de marzo de 2007), atiende a la peculiar especialidad de la actividad, tipificando la actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves, y el incumplimiento grave de las medidas adoptadas por la empresa en relación a la protección de datos, conforme se establece en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

---

06/2007). Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (BOE de 3 de marzo de 2007). II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007). VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007). Convenio Colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE de 29/05/2007). I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 4 de mayo de 2007).

<sup>76</sup> Convenio Colectivo de Moderropa, S. A. (BOE de 15 de junio de 2007). El Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L. (BOE de 03/05/2007) califica como grave la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por los administradores de los sistemas informáticos. Ejecutar deficientemente los trabajos encomendados, con conocimiento de este hecho, y de ello se derive perjuicio para la empresa, al cliente.

En otro orden de cuestiones resaltar lo que indica el Convenio colectivo de Mediterránea (BOE de 03/05/2007), S. L. considerando grave la conducta que suponga que cuando localizado y avisado, un profesional, incluso fuera de su jornada laboral, de la necesidad de su presencia, por circunstancias de carácter extraordinario, este no se presentase en el lugar acordado. Asimismo citar el I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (BOE de 12 de abril de 2007), donde se enumera el quebrantamiento o la violación de correspondencia o de otros documentos de obligada reserva cuando no se produzca grave perjuicio para la empresa, revelar los planes de organización o de estrategia de la empresa a personas ajenas a la misma, el quebranto o violación de secreto, o reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa<sup>77</sup>, o el Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. (BOE de 01/06/2007), que sanciona dormirse durante la jornada de trabajo, y dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión confiada a los guardas, vigilantes y porteros. Añadir en fin el mantenimiento de un clásico en la negociación colectiva como es la blasfemia habitual<sup>78</sup>.

Los convenios colectivos de empresa asumen en su contenido una pluralidad de formas al destacar los incumplimientos que tienen la consideración de faltas muy graves. Desde tal perspectiva sirva de ejemplo lo dictaminado en el Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE de 29/05/2007), al prevenir de los incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que generen un riesgo grave para el trabajador o para terceros (a título de ejemplo: la no realización de los reconocimientos médicos periódicos o iniciales cuando estos sean obligatorios, etc.), o el grave quebrantamiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales. El Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (BOE de 3 de marzo de 2007), al referirse a los incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que generen un riesgo grave para el trabajador o para terceros por no cumplir con las medidas de seguridad. El Convenio Colectivo de Moderropa, S. A. (BOE de 15/06/2007), considerando falta muy grave

---

<sup>77</sup> Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007). Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE de 19 de abril de 2007). VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007).

<sup>78</sup> I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007). VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007).

negarse acogerse a la excedencia para integrarse en un programa de tratamiento o su abandono; recogido en el artículo 30 de Salud Laboral, el incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores, no respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

A lo indicado sumar lo establecido por el II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007), citando el incumplimiento de cualquiera de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Igualmente el I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (BOE de 20/03/2007), sancionando el incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

El VII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S. A. (BOE de 12 de febrero de 2007), recoge la conducta que suponga ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones. El I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (BOE de 02/02/2007), tipifica el incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ellas se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa. El Convenio colectivo de Servicontrol, S. L. (BOE de 24/01/2007), que se extiende citando la recepción por el dosímetro personal de dosis superiores a las máximas permitidas, sin que ello este justificado o no mediando el preaviso necesario. La exposición negligente a radiaciones del dosímetro personal, la no adopción de medidas de seguridad según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radiactivos, así como la no adopción de las medidas de seguridad ordenadas y puestas a disposición del trabajador tanto por parte de Servicontrol, S. L., como por parte de la empresa visitada o inspeccionada, la exposición negligente a radiaciones voluntarias e intencionadas del dosímetro personal, la manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de

los instrumentos o equipos que Servicontrol, S. L., pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo, el incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en Servicontrol, S. L. si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivo, sustancias peligrosas, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, se produce un accidente de trabajo.

En el Convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S. L. (BOE de 24 de mayo de 2007), se cita la imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa y la imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa. El Convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (BOE de 13/06/2007), la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida<sup>79</sup>. El XXII Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania, S. A. —Fábricas— (BOE de 15/06/2007), sanciona la conducta de retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la Empresa. El II Convenio Colectivo de Crosselling, S. A. (BOE de 28 de mayo de 2007), al tipificar negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual, y ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión. El III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 16 de marzo de 2007), refiriéndose al incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa. El Convenio colectivo de Fernando S. A. (BOE de 5 de enero de 2007), rechazando la imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

El I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (BOE de 12 de abril de 2007), se refiere a la negativa a someterse a

---

<sup>79</sup> VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007). Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE de 19/04/2007).

la vigilancia de la salud cuando este examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos reglamentariamente efectuada. El Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007) cita como muy graves el incumplimiento por parte del encargado, jefe de turno o de sección, de la obligación de velar porque en su grupo, sección o planta se cumplan todas las normas de Seguridad, no informar inmediatamente, por parte del encargado, jefe de turno o de sección, sobre los accidentes e incidentes en su sección al Departamento de Personal /Servicio de Prevención, la negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo, la negativa a los reconocimientos médicos, siempre que la Empresa estime que sean necesarios por su puesto de trabajo, o tolerar al personal que este a su cargo que trabajen quebrantando las normas de seguridad o las normas o condiciones de trabajo en la Empresa. El Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE 29 de mayo de 2007), citando el grave quebrantamiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales. El Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (BOE de 3 de marzo de 2007), al identificar los incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que generen un riesgo grave para el trabajador o para terceros por no cumplir con las medidas de seguridad. El Convenio Colectivo de Moderropa, S. A. (BOE de 15 de junio de 2007), al referirse al incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores, así como no respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos. El II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007), haciendo constar de manera simple el incumplimiento de cualquiera de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. El VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007), observando la conducta de no seguir las medidas de seguridad establecidas en los procedimientos de trabajo.

En el apartado de la confidencialidad que se ve obligado acatar el trabajador, también las fórmulas que delimitan los convenios son diversas al calificar los hechos como graves, el Convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S. L. (BOE de 24 de mayo de 2007), habla de la revelación a terceros de

cualquier información de la empresa, de sus trabajadores o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos<sup>80</sup>. El VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007), cita el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa. El II Convenio Colectivo de Crosselling, S. A. (BOE de 28 de mayo de 2007), indica el violar el secreto de correspondencia, hurtar documentos de la empresa o de sus clientes, y revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma. El Convenio colectivo de Diana Redes Comerciales, S. A. (BOE de 26 de febrero de 2007), sanciona violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, precisando salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En el III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 16 de marzo de 2007), violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria. El Convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, S. A.,

---

<sup>80</sup> El Convenio Colectivo de Aceralia Construcción Obras, S. L. (BOE de 14/03/2007) y el VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007), se refieren al quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa. El Convenio colectivo de Arcelor Construcción España, S. L. (BOE de 14/03/2007), habla del quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa. El XXII Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania, S. A. —Fábricas— (BOE de 15/06/2007), se refiere a la violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada. Como variante de lo anterior los Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S. L. (BOE de 18 de junio de 2007) y Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. (BOE de 01/06/2007), se refiere a violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada. El Convenio Colectivo de Aceralia Construcción Obras, S. L. (BOE de 14/03/2007) se refiere al quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa. El Convenio colectivo de Arcelor Construcción España, S. L. (BOE de 14/03/2007), habla del quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa. El XXII Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania, S. A. —Fábricas— (BOE de 15/06/2007), se refiere a la violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada. Como variante de lo anterior los Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S. L. (BOE de 18 de junio de 2007) y Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. (BOE de 01/06/2007) se refieren a violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

Gráficas de Prensa Diaria, S. A., Zeta Servicios y Equipos, S. A., Logística de Medios Catalunya, S. L., Zeta Gestión de Medios, S. A. y Grupo Zeta, S. A. (BOE de 18/04/2007), cita el violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como los de carácter profesional que afecten a los trabajadores. (correspondencia, correo electrónico, etc.), o utilizar las claves de acceso informático de otros trabajadores sin su consentimiento escrito. El Convenio colectivo de la empresa Fundación Secretariado Gitano (BOE de 8 de febrero de 2007), lo resume en violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la fundación o a personas concretas a las que va dirigido (incluido el correo electrónico) o revelar a personas extrañas datos de reserva obligada.

El Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L. (BOE de 03/05/2007), mantiene otra formulación, cual es violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada o falsificar o tergiversar datos o documentos y la extracción y/o manipulación de datos y/o revelación de información procedente de los ordenadores de la empresa, de forma no autorizada.

El Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007) desarrolla otra redacción, como es violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o a los trabajadores, revelar a terceros datos de reserva obligada, incluyendo las notificaciones a extraños de la salida al mercado de nuevos productos de fabricación, violar secretos de fabricación, etc, así como la violación del Acuerdo de Compromiso del Trabajador sobre la Confidencialidad de la Información, de acuerdo con la L.O.P.D.

El Convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S. A. (BOE de 19 de marzo de 2007), se refiere a desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la empresa cuando éstos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a ésta. El II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007), cita la violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la entidad, o el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio a la empresa. El I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (BOE de 12 de abril de 2007), habla de proporcionar a terceros información confidencial de la empresa o de clientes, a la que se haya tenido acceso en razón del trabajo, con perjuicio respectivo de la empresa o del cliente.

El VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007) y el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S. L. (BOE de 18 de junio de 2007) califican como muy grave las conductas en el ámbito laboral, que atenten gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual, si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante. Igualmente caracterizan como muy grave el acoso sexual distintos convenios colectivos<sup>81</sup>. En otras ocasiones la referencia es

---

<sup>81</sup> Convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (BOE de 13/06/2007). VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007). II Convenio Colectivo de Crosselling, S. A. (BOE de 28 de mayo de 2007). Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE de 19 de abril de 2007). Convenio Colectivo de Moderropa, S. A. 1 (BOE de 15 de junio de 2007). El Convenio Colectivo de Moderropa, S. A. se extiende en el tratamiento del acoso sexual y moral indicando que se prohíbe la realización dentro de la Empresa de toda conducta tendente al acoso moral o sexual. A este respecto, la Empresa se compromete a investigar y, en su caso, sancionar y perseguir todas las conductas que puedan ser consideradas como tales, adoptando para ello todas las medidas necesarias tendentes a la vigilancia, erradicación y sanción en su caso, de dichas actuaciones. Con la finalidad de alcanzar un clima laboral de total respeto a la dignidad de sus empleados, Multiprensa y Mas, S. L. (BOE de 20/04/2007) en ningún caso tolerará ni disculpará conductas encuadrables en estos supuestos, favoreciendo desde la Dirección tanto la denuncia como la imposición de sanciones correspondientes en el caso de acreditarse la existencia real de conductas que puedan calificarse de acoso. Del mismo modo, y en aras de una mayor seguridad y protección para todos los trabajadores, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso. Los jefes y responsables de los distintos ámbitos de actividad deberán adoptar, en caso de conocer un supuesto de acoso, cuantas iniciativas puedan resultar eficaces para ponerle fin, y deberán poner en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos toda denuncia que les llegue o actuaciones que conozcan que pudieran encuadrarse dentro de estas conductas. En aquellos supuestos en los que exista denuncia de este tipo de conductas, se constituirá una Comisión Mixta formada por miembros de la empresa y de los representantes de los trabajadores, que será la encargada de investigar la misma y adoptar, en su caso, las acciones que resulten pertinentes en cada supuesto. Igualmente se sancionará no sólo el acoso sexual propiamente dicho, sino también toda conducta verbal o física que se realice en el plano sexual, lascivo o libidinoso, que sean rechazadas por la persona a la que va dirigida y que contribuyan a crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Para ello, se exige un mínimo de persistencia en el tiempo, todo ello con independencia de que por el carácter de la actuación ésta pueda ser calificada como muy grave aunque produzca una sola vez. No tendrán tal consideración los comportamientos de tipo cariñoso o familiar que no representen en ningún caso ofensas vejaciones prohibidas en este apartado, las consentidas por la persona a quien van dirigidas, ni las expresiones de afecto, admiración o aprecio.

al acoso moral y el abuso de autoridad por parte de responsables o trabajadores hacia sus propios compañeros, otros trabajadores o clientes, como hace el I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (BOE de 12 de abril de 2007), o al acoso moral o *mobbing*, denominación que emplea el Convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S. A. (BOE de 19 de marzo de 2007).

Dentro de las faltas muy graves, el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S. L. (BOE de 18 de junio de 2007) recoge el robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar, si bien otra versión es la que contempla el II Convenio Colectivo de Crosselling, S. A. (BOE de 28 de mayo de 2007), al referirse al hurto o el robo, tanto a cualquier empleado de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante acto de servicio, en el presente apartado merece igualmente consideración como se contempla el hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo<sup>82</sup>.

También son objeto de atención dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles o que implique competencia hacia la misma, o actividades contrarias a los intereses de la empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma, o a las que impliquen competencia a la empresa, cualquiera que sea la forma de participación, igualmente la realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa, o bien dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles, como por ejemplo trabajar o colaborar con otras empresas de la competencia, siempre que no se cuente con la debida autorización de la Dirección, o en fin la realización de actividades para otras empresas dedicadas a la edición o elaboración de publicaciones diarias o periódicas, o cualquier otra

---

En cuanto al acoso moral constituye éste un ataque contra la dignidad, imagen de la persona, constituyendo un ataque repetitivo y duradero tiempo cuya finalidad no es otra que, a través de una agresividad su reflejo de forma no física, destruir, desacreditar, desconsiderar, e incluso, a veces, comprometer la salud del trabajador, con conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño y continuo que desintegre la propia dignidad humana. La resistencia del individuo ante estas situaciones dependerá de la capacidad de cada persona, de su constitución física, de la confianza mismo, de su fortaleza psicológica, del apoyo que tenga en su entorno, la estabilidad o no de sus condiciones personales y familiares y en definitiva de su capacidad de resolución ante problemas y vicisitudes.

<sup>82</sup> Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L. (BOE de 03/05/2007). I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007).

relacionada con la prensa hablada o escrita que sean competencia de la empresa sin autorización expresa de la entidad<sup>83</sup>.

La violación y el incumplimiento de las normas de tráfico ó las normas internas de locales y centros de trabajo e instalaciones de carga y descarga, que haya provocado cualquier tipo de accidente<sup>84</sup>, o la retirada del permiso de conducir por resolución administrativa o judicial firme a aquellos trabajadores que por la índole de su trabajo tengan la necesidad de utilizar el mismo<sup>85</sup>.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga<sup>86</sup>. Distribuir y exponer escritos u octavillas que perjudiquen el buen nombre de la Empresa y de los trabajadores de la misma, dentro de los locales de aquella<sup>87</sup>. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado como falta muy grave, de manera que quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores<sup>88</sup>. Se considera con carácter particular muy grave aquellas conductas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector, o las que causen retraso injustificado o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del diario o de las otras publicaciones de la empresa<sup>89</sup>.

Otras de las cuestiones reiteradamente tratadas con fórmulas distintas es la relativa a la embriaguez o toxicomanía, como ejemplo pueden indicarse las siguientes: La embriaguez durante el trabajo, fórmula utilizada por los convenios siguientes: Convenio Colectivo

---

<sup>83</sup> III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 16 de marzo de 2007). Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L. (BOE de 03/05/2007). Convenio Colectivo de Hero España, S. A. El VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007). Convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, S. A., Gráficas de Prensa Diaria, S. A., Zeta Servicios y Equipos, S. A., Logística de Medios Catalunya, S. L., Zeta Gestión de Medios, S. A. y Grupo Zeta, S. A. (BOE de 18/04/2007). II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007).

<sup>84</sup> Convenio colectivo de Fernando Buil, S. A. (BOE de 5 de enero de 2007).

<sup>85</sup> Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007).

<sup>86</sup> Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE de 19 de abril de 2007).

<sup>87</sup> Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007).

<sup>88</sup> Convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S. A. 1. (BOE de 19 de marzo de 2007).

<sup>89</sup> II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007).

de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007), Convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S. A. (BOE de 30 de marzo de 2007) y Convenio colectivo de Ibermática, S. A. (BOE de 18/05/2007); la embriaguez reiterada durante el trabajo del Convenio colectivo de Cargill España, S. A. (BOE de 26 de abril de 2007); la embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo establecida en el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S. L. (BOE de 18 de junio de 2007); la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute en el trabajo del El VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007); la embriaguez o drogadicción durante el trabajo en el II Convenio Colectivo de Crosselling, S. A. (BOE de 28 de mayo de 2007); la embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo que establece el Convenio colectivo de Diana Redes Comerciales, S. A. (BOE de 26 de febrero de 2007); la embriaguez durante el trabajo y el estado derivado del consumo de drogas que repercute negativamente en el trabajo en el III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 16 de marzo de 2007); la embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio siempre que sea habitual, para los casos que implique riesgo de accidente para el/la trabajador/a o para sus compañeros/as no será necesario que sea habitual contemplada en el (Convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, S. A., Gráficas de Prensa Diaria, S. A., Zeta Servicios y Equipos, S. A., Logística de Medios Catalunya, S. L., Zeta Gestión de Medios, S. A. y Grupo Zeta, S. A. (BOE de 18/04/2007); la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, localizado en el Convenio colectivo de Fernando Buil, S. A. (BOE de 5 de enero de 2007) y Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE de 19 de abril de 2007); la embriaguez o el consumo de drogas con carácter habitual del Convenio colectivo de la empresa Fundación Secretariado Gitano (BOE de 8 de febrero de 2007); la embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo (Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L. (BOE de 03/05/2007); la embriaguez habitual y el consumo de drogas duras, Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. y Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U (BOE de 3 de marzo de 2007); la embriaguez habitual, entendiéndose como tal la asistencia al trabajo tres (3) días en un (1) mes en estado de embriaguez, y la toxicomanía, Convenio colectivo de la empresa

nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S. A. (BOE de 19 de marzo de 2007); incluyéndose en algún caso la mera introducción de bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo, u otras sustancias estimulantes del Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007).

Por último, dentro del apartado de las sanciones muy graves resulta de interés constatar como el Convenio colectivo de Servicontrol, S. L. (BOE de 24/01/2007), establece como sanción única el despido disciplinario, pudiéndose entender con ello la fractura de la regla de la proporcionalidad y gradualidad, recogiendo los siguientes hechos: La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo. La no adopción de medidas de protección y de prevención en los trabajos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la normativa interna de ECA o de las empresas clientes. El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por Servicontrol, S. L. No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a Servicontrol, S. L. Falsear datos que induzcan a Servicontrol, S. L., a confeccionar informes no ajustados a la verdad. Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, equipos de protección individual o colectiva, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etc. Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas o de los equipos de trabajo en general. Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa. Las ofensas verbales y malos tratos físicos o de palabra al empresario o personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación. Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos. Autolesionarse en el trabajo. El abandono del puesto de trabajo sin justificación. La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo. La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales y organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos. La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para

realizar su trabajo. El no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la empresa. La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la empresa le ha proporcionado. El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc., que no corresponda para obtener un beneficio económico. La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la empresa o a terceros. La negativa a trabajar en sábado, festivo o nocturnidad cuando sea necesario. El incumplimiento de adaptarse al horario del cliente cuando se realizan inspecciones o trabajos en sus instalaciones. El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la empresa y que motiven desconfianza sobre el autor. Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores.

Por lo que afecta a la materia informática constatar la completa formulación realizada por el XIII Convenio Colectivo de la empresa ONCE y su personal (BOE 255 de 25/10/2005), caracterizando como muy graves, las siguientes conductas: Utilizar recursos telemáticos, incluido Internet y correo electrónico, para actividades no relacionadas directamente con el puesto de trabajo. Compartir o facilitar el identificador de usuario y contraseña con otras personas (logon, login, etc.). Enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva sin consentimiento de la Organización. Instalar cualquier tipo de software (programas, paquetes, etc.), sin la correspondiente autorización. Cambiar la configuración de los recursos informáticos corporativos. Obstaculizar voluntariamente el acceso de otros usuarios a la red mediante el consumo masivo de los recursos informáticos y telemáticos de la empresa, así como realizar acciones que dañen, interrumpan o generen errores en dichos sistemas. Leer, borrar, copiar, o modificar los mensajes de correo electrónico o archivos de otros usuarios. Falsear los registros de traza y auditoría que dejan los sistemas informáticos en los ficheros con el objeto de

poder analizar determinadas acciones. Destruir, alterar, inutilizar o dañar datos, programas o documentos electrónicos. Acceder, o intentar acceder, a áreas restringidas de los sistemas informáticos O.N.C.E. o aumentar el nivel de privilegios de un usuario. Introducir voluntariamente virus o cualquier otro software que produzca graves alteraciones en los sistemas. Copiar y transferir al exterior datos de carácter personal o confidencial obrantes en los ficheros propiedad de la ONCE, o utilizar este tipo de datos para usos propios o con fines lucrativos. Descifrar, o intentar descifrar, las contraseñas, sistemas o algoritmos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos de la Organización. Crear ficheros y bases de datos con datos personales sin la autorización exigida por la normativa vigente en cada caso. Usar programas informáticos sin la correspondiente licencia, así como usar, reproducir, ceder, transformar o comunicar públicamente cualquier tipo de obra o invención protegida por la propiedad intelectual o industrial.

El cuadro de sanciones sigue rigiéndose por la habitualidad: Amonestaciones y suspensión de empleo y sueldo, más el despido para las faltas muy graves recorren la redacción de los convenios colectivos. No obstante, como ocurre en otras ocasiones, los convenios reproducen un elenco sancionador más explícito, tal son los casos que a continuación se indican para las faltas graves: Convenio colectivo de Fernando Buil, S. A. (BOE de 15/01/2007), incorpora la postergación para el ascenso hasta 3 años; el Convenio colectivo de Ibermática, S. A. (BOE de 18/05/2007)<sup>90</sup>, la inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior<sup>91</sup>; el convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE de 29/05/2007), la inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior o la pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses; el Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (BOE de 3/03/2007), la pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses; el Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007), el traslado forzoso a otro centro de trabajo o la inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso categoría superior; el convenio Colectivo de Moderropa, S. A. (BOE de 15/06/2007), impone, entre otras para las faltas leves y graves el descuento pro-

<sup>90</sup> Convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S. A. (BOE de 30/03/2007).

<sup>91</sup> Convenio colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., para el período 2007-2010. (BOE de 17/01/2007).

porcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

En el tratamiento de las sanciones se contempla para las faltas muy graves la inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, siempre que el ascenso no sea automático por el mero transcurso del tiempo, o el traslado forzoso de servicio o a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna<sup>92</sup>.

En otros casos se fija la inhabilitación para el ascenso durante tres años, y el traslado de puesto o de centro de trabajo<sup>93</sup>, la inhabilitación por un período, no superior a tres años, para ascender de categoría<sup>94</sup>, o la inhabilitación definitiva para el ascenso<sup>95</sup>, la pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, pasando a la inmediata inferior y la inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría<sup>96</sup>, el traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año<sup>97</sup>. En otros supuestos es la pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año, inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior, cambio de centro de trabajo, inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios<sup>98</sup>, la inhabilitación durante dos años para pasar a otra categoría<sup>99</sup>.

La pérdida de puestos en el escalafón, es igualmente objeto de atención, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a que pertenece el sancionado. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, o traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización<sup>100</sup>.

---

<sup>92</sup> XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S. A. (BOE de 09/03/2007).

<sup>93</sup> Convenio colectivo de Cargill España, S. A. (BOE de 26/04/2007).

<sup>94</sup> III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón. (BOE de 16/03/2007).

<sup>95</sup> Convenio colectivo de Fernando Buil, S. A. (BOE de 15/01/2007).

<sup>96</sup> Convenio colectivo de Ibermática, S. A. (BOE de 18/05/200).

<sup>97</sup> Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE de 19/04/2007).

<sup>98</sup> Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (BOE de 29/05/2007). Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (BOE de 3/03/2007).

<sup>99</sup> II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007).

<sup>100</sup> VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007).

En cuanto a la inhabilitación para el ascenso, ésta puede entenderse durante tres años<sup>101</sup>, o la inhabilitación por un período no superior a tres años para ascender de categoría, o traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna<sup>102</sup>. Ocurriendo situaciones como la que describe el I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (BOE de 11/01/2007), donde se establece la excepción al régimen sancionador, en aquellos supuestos que se pretenda sancionar al trabajador por el consumo de alcohol o de drogas, no se impondrá al trabajador las sanciones previstas en el régimen disciplinario, siempre y cuando dicho trabajador manifieste y acredite su condición de alcohólico o drogodependiente y le sea concedida baja médica laboral por el servicio público de salud para realizar el correspondiente tratamiento de desintoxicación bajo supervisión médica, o bien solicite una excedencia voluntaria por el plazo de un año a los mismos efectos y con los mismos fines, en todo caso el trabajador deberá acreditar la realización efectiva del tratamiento de desintoxicación, aplicándose el beneficio de manera excepcional por una sola vez.

Cabe añadir que en el Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. (BOE de 01/06/2007), la empresa se reserva el derecho de sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, con sanciones inferiores a las establecidas en el convenio, entendiéndose que la reducción de la sanción no significa modificación en los efectos que de la calificación se deriven, salvo que de forma expresa así lo determine, en la comunicación escrita de la sanción impuesta. En el contexto anterior cabe citar al Convenio colectivo de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S. A. (BOE de 23/8/2007) que incomprensiblemente establece entre las sanciones por falta leve, la multa de un día de haber, por falta grave multa de uno a seis días de haber, y por falta muy grave la pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

En cuanto a los principios ordenadores aplicables, se viene a señalar que el acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios<sup>103</sup>. De otro lado el Conve-

---

<sup>101</sup> Convenio colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., para el período 2007-2010 (BOE de 17/01/2007).

<sup>102</sup> I Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007).

<sup>103</sup> Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S. A. Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales. (BOE de 26/02/2007). Convenio Colectivo de

nio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. dicta que en el caso de comisión de faltas no específicamente determinadas por la legislación vigente o el convenio, se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 81, aunque el trabajador afectado no ostentara dicha calificación, y en el cual se determinará la sanción que se estime justa, atendiendo a las circunstancias y oído el informe de los representantes del personal. En el II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007), se precisa que toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias en que concurren, en leves, graves y muy graves, y que la enumeración de las faltas que se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la Dirección de la Empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el convenio, siempre que se pueda incardinar en el Estatuto de los Trabajadores.

Interés muestra la técnica de aplicación de las sanciones, apreciándose los criterios utilizables al caso, como indica el Convenio colectivo de Ibermática, S. A. (BOE de 18/05/2007), disponiendo que para la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás empleados y en la Empresa<sup>104</sup>.

---

Aceralía Construcción Obras, S. L. (BOE de 14/03/2007). Convenio colectivo de Acerel Construcción España, S. L. (BOE de 14/03/2007). El convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza. (BOE de 13/06/2007), señala que las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica, y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios. El I Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007), indica que para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas. El convenio colectivo de Cargill España, S. A. (BOE de 26/04/2007), precisa que en la aplicación del régimen sancionador se han de tomar en consideración los siguientes criterios: Gravedad de la infracción; grado de voluntariedad; imprudencia, negligencia, intencionalidad o malicia; circunstancias concurrentes; reincidencia y reiteración; y perjuicio causado a personas o bienes.

<sup>104</sup> Convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S. A. (BOE de 30/03/2007). El XXII Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania, S. A. —Fábricas— (BOE de 15/06/2007), a la hora de calificar una infracción, deberán además tenerse en cuenta: Si existe reiteración en este tipo de conductas, La

El I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (BOE de 20/03/2007), señala que los superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Universidad y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento; en tal caso todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respecto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Convenio colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., para el período 2007-2010 (BOE de 17/01/2007), afirma asimismo que todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes, demostrado tal abuso, será considerado como falta muy grave, y recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días.

En los convenios colectivos se regula el tratamiento de la suspensión cautelar<sup>105</sup>, estableciéndose que la empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento de un verdadero alcance y conocimiento de los hechos, podrá establecer cautelarmente la suspensión de forma ininterrumpida de empleo del trabajador afectado, por un plazo máximo de un mes, estando éste, a disposición de la empresa durante el tiempo de la suspensión, y dicha suspensión cautelar, interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas. Se contempla igualmente la caducidad de los antecedentes<sup>106</sup>, cancelán-

---

existencia de advertencias previas, la educación, formación, competencia del infractor, La gravedad del daño causado, el estado anímico y fisiológico, y en todo caso, tanto al calificar una conducta como al graduar las infracciones, se tendrá en cuenta el necesario respeto a la buena fe, que debe presidir por ambas partes el desarrollo de la relación de trabajo. El convenio colectivo de Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S. L. (BOE de 24/05/2007), aprecia que para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta, el mayor o el menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, el grupo profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

<sup>105</sup> I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (BOE de 02/02/2007).

<sup>106</sup> I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (BOE de 02/02/2007). El Convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (BOE de 13/06/2007), indica que las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro

dose a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala: para faltas leves 6 meses; faltas graves 1 año; y faltas muy graves 2 años.

En cuanto a la prescripción, el tratamiento general es el común contenido en el Estatuto de los Trabajadores, dándose no obstante mejoras como las que indica el III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (BOE de 16/03/2007), donde las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Por último indicar el tratamiento que en alguna ocasión se hace con relación a la facultad premial como es el caso del Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (BOE de 04/05/2007)<sup>107</sup>.

---

u ocho meses, según se trate de falta leve, grave, o muy grave. El I Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (BOE de 23 de febrero de 2007) indica que las sanciones se anotarán en el expediente personal del empleado las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cinco años desde la fecha de su cumplimiento; las de las faltas graves a los tres años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos. El Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (BOE de 19/04/2007), dice que las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

<sup>107</sup> Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa deberá establecer los correspondientes premios, que podrán otorgarse individual o colectivamente. Para mejor servicio de la justicia y consecución de los fines señalados, procurará muy especialmente la Empresa, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación de cada cual, en la forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos. Actos meritorios. Espíritu de servicio. Afán de superación profesional.

Se considerarán como actos heroicos los que con grave riesgo de vida o integridad corporal, realiza un trabajador, con el fin de evitar accidente o reducir sus proporciones. Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida e integridad física pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar vencer una anomalía en bien de los servicios o de los usuarios. En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los merecimientos trabajador, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que hallaba o cualesquiera otras semejantes. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario corriente, sino con entrega total de las

En cuanto al contenido de las cuestiones disciplinarias en la última generación de convenios colectivos de empresa, éstos han recogido la sensibilidad de los distintos efectos que ocasiona el consumo de tabaco sobre la salud y la seguridad. Se contempla así la incidencia de la reciente legislación de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco queda constatada al calificar como grave, fumar en los lugares no expresamente autorizados, de acuerdo con la Ley 28/2005, y muy graves, fumar o encender fuego en cualquier zona de un complejo industrial no autorizada oficialmente, salvo en zonas que tras la entrada en vigor de la Ley 28/2005 han sido declaradas libres de humo. Igual influencia muestra la calificación como falta grave, el fumar en el centro de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo, siempre y cuando de tal incumplimiento no se deriven sanciones administrativas para la empresa y como falta muy grave, fumar en el centro de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la empresa en aplicación de la Ley citada, y demás

---

facultades todas del trabajador y decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr una mayor perfección en favor de la Empresa y subordinando a ello su comodidad incluso a veces su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija. Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos empleados que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar Nivel superior.

Aparte de lo anteriormente expuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en incorporarse a las brigadas que deban salir a la línea en caso de accidentes, etc.

Se establecen los siguientes premios:

Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio. Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente corresponden al interesado sin merma de sus emolumentos. Diplomas honoríficos. Cartas laudatorias. Distintivo de honor para las dependencias o colectividades a las que correspondan y recompensa en metálico para sus componentes. La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la empresa o Entidad, a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo del productor. Conforme a las normas interiores establecidas o que se establezcan. Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la promoción que se establezca, para ascensos y cambios de Nivel. Los premios se otorgarán sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos, de actos meritorios y de espíritu de servicio y su recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos y cartas laudatorias. Las recompensas por afán de superación profesional podrán consistir en becas o viajes de estudio, premios en metálico y se otorgarán a los que reúnan las condiciones fijadas o que se fijen en el futuro. El distintivo de honor para una colectividad se otorgará de modo permanente y definitivo o temporal.

normativa de desarrollo, siempre que no deriven sanciones administrativas para la empresa y, en todo caso, cuando haya habido reiteración en tal conducta por parte del trabajador. Es falta leve, en otros supuestos, fumar en los lugares en que esté prohibido, o fumar en lugares no habilitados en los cuales puedan causarse molestias a otros trabajadores y muy grave, fumar en lugares no habilitados para este fin, si con ello se pone en riesgo la seguridad de personas o instalaciones.

En otras ocasiones la calificación de muy grave se atribuye en exclusiva a fumar en áreas peligrosas, siempre y cuando esté debidamente señalizada la prohibición, o en dependencia no habilitada al efecto. La prohibición y sanción se extiende al ámbito localizado de la prestación de trabajo, calificando como leve fumar en el interior de la cabina del camión y en las áreas de carga y descarga mientras se está en operaciones, en algún supuesto resulta falta grave fumar dentro de las instalaciones del centro de trabajo o en cualquier otra instalación de la empresa, o en misión de la misma, contraviniendo la normativa específica en vigor. La calificación como grave se matiza prohibiendo el consumo de tabaco durante la jornada laboral (excepto en el tiempo de pausa por bocadillo) en lugares que no sean al aire libre y hayan sido exclusivamente habilitados por la Empresa, o fumar en los lugares en que esté prohibido, falta que será muy grave si es cometida en lugares de fácil incendio. Por último, y por lo que afecta a la materia tratada, resulta anecdótico el tratamiento que a veces se ofrece por algún convenio colectivo, considerando falta leve, fumar una sola vez, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa; grave, más de dos veces en tres meses; y muy grave, más de dos veces en seis meses, en los locales no habilitados de la empresa.

La utilización de los nuevos sistemas de comunicación e información son objeto de atención por los convenios colectivos, y en concreto a la hora de determinar las responsabilidades de su uso, y más en concreto Internet. El II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (BOE de 20/04/2007), es uno de los que otorga más relevancia a la utilización de internet, calificando como falta leve, el uso el correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral, entre una y tres ocasiones; como grave utilizarlo, entre tres y seis ocasiones; y muy grave, más de seis ocasiones, todo ello en el plazo de seis meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente al uso de Internet regulado en el convenio colectivo, igualmente el convenio colectivo citado considera falta muy grave el envío de un solo correo elec-

trónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racial, sexista, violento o pornográfico, o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en el convenio. El convenio colectivo Hero España, S. A. (BOE de 02/06/2007), califica como falta grave el no usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, ordenadores, líneas telefónicas, internet, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. El Convenio colectivo de Servicontrol, S. L. (BOE de 24/01/2007), dispone que es muy grave el uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa, así como el abuso de la utilización de elementos informáticos de la Empresa (internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo. El VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A. (BOE de 23/02/2007), dispone como muy grave la utilización para fines personales los recursos informáticos (internet, correo electrónico, etc.), que la empresa pone a su disposición para fines meramente profesionales. El Convenio colectivo de Servicontrol, S. L. (BOE de 24/01/2007), estima como falta muy grave sancionadas con el despido disciplinario, el uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa.



## Capítulo V

### LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

Como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 1 junio 2007 en el Recurso núm. 71/2006, la figura del convenio colectivo extraestatutario, se identifica con los pactos, denominados también atípicos o de eficacia limitada, celebrados al margen de los requisitos y formalidades del Título III del Estatuto de los Trabajadores, que no están apoyados en nuestro ordenamiento positivo en una normativa propia, aunque cuentan con el reconocimiento que les otorga el artículo 37.1 de la Constitución y la fuerza obligacional propia de los contratos, si bien en este aspecto se diferencian de manera nítida de los convenios colectivos, que están dotados de eficacia general o *erga omnes*, no solamente respecto de todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación en el momento de la suscripción del pacto, sino también de cuantos accedan al mismo durante el tiempo de su vigencia, en tanto que los pactos atípicos no se aplican con la intensidad prevista en el artículo 82.3 de la ley estatutaria, de manera que carecen de eficacia *erga omnes*; su campo de influencia se reduce, como declaran las sentencias de 22 de enero de 1994, 24 de enero de 1997 y 16 de mayo de 2002, a quienes negociaron el pacto y al personal representado por ellos, esto es, a las representaciones sindicales y empresariales pactantes y a sus afiliados, aunque con la posibilidad de que, mediante adhesiones individuales, su ámbito subjetivo pueda resultar ampliado. Continúa el juzgador en la sentencia indicada con anterioridad, que puesto que no hay normas específicas que disciplinen estos pactos, habrá que estar a las disposiciones que el Código civil dedica a los contratos, limitando sus efectos a las partes que los otorgan, como señala el artículo 1257 del propio Código. No obstante aquella ausencia de normas reguladoras, en algunos asuntos aparecen normativamente mencionados, como sucede con el artículo 163 de la Ley de Procedimiento Laboral, que permite la impugnación en vía jurisdiccional de los convenios colectivos, cualquiera que sea su eficacia. La naturaleza meramente contractual de

estos pactos implica su sometimiento a la jerarquía de las fuentes de la relación laboral establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo respeto a la ley, a los reglamentos y a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general.

Como se sabe es plena la validez de los pactos extraestatutarios, y en tal línea argumental se pronunció ya la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de junio de 1989, declarando que la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocia es un sindicato.

La primera apreciación que cabe hacer al analizar contenido de los convenios colectivos extraestatutarios en el bloque referido al régimen disciplinario que contemplan es que su tratamiento es similar al que afecta a los convenios colectivos estatutarios, no existiendo ningún perfil que pueda diferenciar unos de otros.

Podemos encontrarnos con aquellos que no toman en consideración la cuestión disciplinar en su contenido como es el caso del 1 Convenio colectivo extraestatutario para el sector Construcción y obras públicas, de la Comunidad Foral de Navarra 2005-2007 (BON 102-26/08/2005), o el Convenio colectivo de la comunidad de regantes del embalse de Borbollón y Rivera de Gata de Moraleja, establecido entre la empresa y trabajadores (DOE 17-10/02/2007).

También existen casos, como aquellos en los que no existiendo convenidas reglas disciplinarias, indican que los redactores del acuerdo, mandatados por la Asamblea de Socios, manifiestan su conformidad a que cualquier Ley o norma de obligado cumplimiento que afecte a cualquier materia de las reguladas en el convenio, sea incorporada automáticamente al acuerdo, como es el caso del artículo cuarto del Convenio colectivo extraestatutario suscrito en la empresa Fundiciones Especiales Zafra, S. A. L. (DOE 25-01/03/2007), o bien indicando respecto al régimen sancionador que en todo lo referente a faltas y sanciones, ambas representaciones se remiten al régimen establecido al respecto por el Acuerdo de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería de Barcelona de 4 de marzo de 2005, caso del Pacto extraestatutario. Hotel Princesa Sofía, S. L. Barcelona (2006-2009).

Los convenios adoptan posiciones de partida que suelen localizarse en la experiencia colectiva estatutaria al indicar que las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves, precisando que los supuestos que se tipifican son meramente enunciativos y se entenderán sin perjuicio de la facultad de sancionar

otras conductas que impliquen la transgresión de los deberes y obligaciones derivadas del contrato de trabajo, tal es el caso del Pacto de eficacia limitada de la Asociación de panaderos y pasteleros artesanos de Cataluña para los años 2003-2006 Tarragona (DOGC 4203-24/08/2004). Como igualmente ocurre, determinando un procedimiento sancionador donde se establece su tramitación los principios relativos a la prescripción, caso del Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3.<sup>a</sup> edad de iniciativa social para los años 2004-2006 (DOGC 4767-23/11/2006).

Las similitudes señaladas afectan igualmente a la supletoriedad que es adjudicada al convenio estatal como dice el Convenio colectivo de trabajo para Takasago Internacional Chemicals Europe, S. A. (Convenio Extraestatutario) 2005 (BORM 105-09/05/2006), precisando que en lo no previsto en el acuerdo se estará a lo que determine en cada momento el Convenio Colectivo Estatal para las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines, así como el resto de legislación laboral vigente, siempre que supere lo pactado.

En síntesis, como ocurre en el caso de los siguientes convenios y pactos: Convenio colectivo extraestatutario para el sector de exhibición cinematográfica de Navarra 2005-2006 (BON 80-06/07/2005), Convenio colectivo extraestatutario suscrito en la empresa Pienso y Servicios Agropecuarios Caballero, S. L. Extremadura (DOE 41-10/04/2007), y Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3.<sup>a</sup> edad de iniciativa social para los años 2004-2006 Gerona (DOGC 4767-23/11/2006), que bajo el título del régimen de sanciones indican en lo que es cláusula de estilo, que corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el Convenio, y que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el Convenio, y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo que toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave. A renglón seguido se identifican las faltas leves, las faltas graves y las muy graves, para a continuación habilitar el cuadro de sanciones, y el procedimiento sancionador en algunos casos<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sobre el régimen disciplinario de los convenios colectivos extraestatutarios Véase Tascón López, R.: Régimen disciplinario y potestad premial. En Los convenios colectivos extraestatutarios: Contenido y régimen jurídico. CCNCC, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004, páginas. 419 y siguientes.



## **Anexo**

### **LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS**

#### **CONVENIOS COLECTIVOS EMPRESARIALES. ESTATALES**

##### **Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales**

1. Convenio Colectivo de Centro Farmacéutico, S. L. (Resolución de 25 de mayo de 2007). BOE 145 de 18 de junio de 2007.
2. Convenio Colectivo de Diana Redes Comerciales, S. A. (Resolución de 12 de febrero de 2007). BOE 49 de 26 de febrero de 2007.
3. Convenio Colectivo de El Mobiliario Urbano, S. L.U. (Resolución de 21 de febrero de 2007). BOE 58 de 3 de marzo de 2007.
4. Convenio Colectivo de Europhone 2000, S. A. (Resolución de 16 de marzo de 2007). BOE 128 de 29 de mayo de 2007.
5. Convenio Colectivo de Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, S. A. (Resolución de 3 de mayo de 2007). BOE 115 de 14 de mayo de 2007.
6. Convenio Colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A. (Resolución de 30 de marzo de 2007). BOE 94 de 19 de abril de 2007.
7. Convenio Colectivo de Investigación y Control de Calidad, S. A. (Resolución de 15 de marzo de 2007). BOE 77 de 30 de marzo de 2007.
8. Convenio Colectivo de JC Decaux España, S. L.U., JC Decaux-Airport España, S. A., y JC Meaux Publicidad Luminosa, S. L. (Resolución de 14 de mayo de 2007). BOE 128 de 29 de mayo de 2007.
9. Convenio Colectivo de Maquinas Automáticas de Restauración, S. L. (Resolución de 18 de mayo de 2007). BOE 131 de 1 de junio de 2007.

10. Convenio Colectivo de Masa Servicios, S. A. (Departamento de Instrumentación y Analizadores) (Resolución de 25 de mayo de 2007). BOE 134 de 8 de junio de 2007.
11. Convenio Colectivo de Gestión y Servicios de Empresas de Melilla, S. L. (Resolución de 16 de abril de 2007). BOE 106 de 3 de mayo de 2007.
12. Convenio Colectivo de Pauma, S. L. (Resolución de 14 de mayo de 2007). BOE 128 de 29 de mayo de 2007.
13. Convenio Colectivo de Servicontrol, S. L. (Resolución de 12 de enero de 2007). BOE 21 de 24 de enero de 2007.
14. Convenio Colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S. A. U. (Resolución de 21 de marzo de 2007). BOE 86 de 10 de abril de 2007.

### **Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales**

15. Convenio Colectivo Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (Resolución de 25 de mayo de 2007). BOE 141 de 13 de junio de 2007.
16. Convenio Colectivo de los Centros Especiales de Empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (Resolución de 8 de febrero de 2007). BOE 47 de 23 de febrero de 2007.
17. Convenio Colectivo de Pfizer Consumer Healthcare, S. Com.p.A. (Resolución de 29 de marzo de 2007). BOE 88 de 12 de abril de 2007.
18. XIII Convenio Colectivo de la empresa ONCE y su personal (Resolución de 5 de octubre de 2005). BOE 255 de 25/10/2005).

### **Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria**

19. Convenio Colectivo Sociedad de Servicios de Prevención Castellano Leoneses, S. L. (Resolución de 3 de mayo de 2007). BOE 124 de 24 de mayo de 2007.

### **Comercio reparación de vehículos y artículos personales y de uso doméstico**

20. Convenio Colectivo de Crosselling, S. A. (Resolución de 14 de mayo de 2007). BOE 127 de 28 de mayo de 2007.

21. Convenio Colectivo Empresa Nacional de Mercados Centrales de Abastecimientos, S. A. (Resolución de 1 de marzo de 2007). BOE 67 de 19 de marzo de 2007.
22. Convenio Colectivo Interprovincial de Noroto, S. A. (Resolución 12 de febrero de 2007). BOE 47 de 23 de febrero de 2007.
23. Convenio Colectivo de Wincor-Nixdorf, S. L.U. (Resolución de 30 de marzo de 2007). BOE 94 de 19 de abril de 2007.

## **Educación**

24. Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (Resolución de 5 de marzo de 2007). BOE 68 de 20 de marzo de 2007.

## **Industrias manufactureras**

### **Industria de productos alimenticios y bebidas**

25. Convenio Colectivo De Cia. Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. (Resolución de 28 de marzo de 2007). BOE 88 de 12 de abril de 2007.
26. Convenio Colectivo de Cargill España, S. A. (Resolución de 16 de abril de 2007). BOE 100 de 26 de abril de 2007.
27. Convenio Colectivo de Hero España, S. A. (Resolución de 16 de mayo de 2007). BOE 132 de 2 de junio de 2007.

### **Industria de la confección y peletería**

28. Convenio Colectivo DE Moderropa, S. A. (25 de mayo de 2007). BOE 143 de 15 de junio de 2007.

### **Industria de la edición, Artes Gráficas y reproducción de soportes grabados**

29. Convenio Colectivo del Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, S. L. (Resolución de 18 de enero de 2007). BOE 27 de 31 de enero de 2007.
30. Convenio Colectivo de La Región, S. A. (Resolución de 18 de abril de 2007). BOE 106 de 3 de mayo de 2007.

31. Convenio Colectivo de Multiprensa y Más, S. L. (Resolución de 3 de abril de 2007). BOE 95 de 20 de abril de 2007.

### **Industria de refino de petróleo**

32. Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S. A. (Resolución de 30 de enero de 2007). BOE 37 de 12 de febrero de 2007.

### **Industria química**

33. Convenio Colectivo Bridgestone Hispania, S. A. (Resolución de 31 de mayo de 2007). BOE 143 de 15 de junio de 2007.
34. Convenio Colectivo de Repsol Química, S. A. (Resolución de 8 de febrero de 2007). BOE 59 de 9 de marzo de 2007.

### **Industria de fabricación de productos de caucho y materias plásticas**

35. Convenio Colectivo de Aceralia Transformados, S. A. Plantas de Lesaca y Legasca, y Delegaciones Comerciales (Resolución de 8 de febrero de 2007). BOE 49 de 26 de febrero de 2007.

### **Industria metalúrgica**

36. Convenio Colectivo DE Aceralia Construcción Obras, S. L. (Resolución de 28 de febrero de 2007). BOE 63 de 17 de marzo de 2007.
37. Convenio Colectivo de Arcelor Construcción España, S. L. (Resolución de 28 de febrero de 2007). BOE 63 de 14 de marzo de 2007.

### **Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico**

38. Convenio Colectivo de Miele, S. A. (Resolución de 18 de mayo de 2007). BOE 143 de 15 de junio de 2007.
39. Convenio Colectivo de Schindler, S. A. (Resolución de 18 de mayo de 2007). BOE 131 de 1 de junio de 2007.

### **Industria de fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos**

40. Convenio Colectivo de Ibermática, S. A. (Resolución de 3 de mayo de 2007). BOE 119 de 18 de mayo de 2007.

### **Intermediación financiera**

41. Convenio Colectivo de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, S. A. (Resolución de 8 de marzo de 2007). BOE 71 de 23 de marzo de 2007.
42. Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España (Resolución de 27 de marzo de 2007). BOE 86 de 10 de abril de 2007.
43. Convenio Colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., para el periodo 2.007-2.010 (Resolución de 28 de diciembre de 2006). BOE 15 de 17 de enero de 2007.
44. Convenio Colectivo de Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. y Zurcí Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. U. (Resolución de 18 de enero de 2007). BOE 26 de 30 de enero de 2007.

### **Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad**

45. Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Disminuidos Físicos de Aragón (Resolución de 1 de marzo de 2007). BOE 65 de 16 de marzo de 2007.
46. Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Secretariado Gitano (Resolución 25 de enero de 2007). BOE 34 de 8 de febrero de 2007.
47. Convenio Colectivo Sociedad General de Autores y Editores para el periodo 2.006-2.008 (Resolución de 8 de marzo de 2007). BOE 71 de 23 de marzo de 2007.

### **Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua**

48. Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A. (Resolución de 18 de abril de 2007). BOE 107 de 4 de mayo de 2007.
49. Convenio Colectivo de Repsol Butano, S. A. (Resolución de 21 de febrero de 2007). BOE 9 de marzo de 2007.

**Transporte, almacenamiento y comunicaciones**

50. Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (Resolución de 26 de marzo de 2007). BOE 88 de 12 de abril de 2007.
51. Convenio Colectivo de Ediciones Primera Plana, S. A., Gráficas de Prensa Diaria, S. A., Zeta Servicios y Equipos, S. A., Logística de Medios Catalunya, Zeta Gestión de Medios, S. A. y Grupo Zeta, S. A. (Resolución de 30 de marzo de 2007). BOE 93 de 18 de abril de 2007.
52. Convenio Colectivo Fernando Buil, S. A. (Resolución de 28 de diciembre de 2006). BOE 13 de 5 de enero de 2007.
53. Convenio Colectivo González Fierro, S. A. (Resolución de 18 de abril de 2007). BOE 106 de 3 de mayo de 2007.
54. Convenio Colectivo entre Iberia Lae, S. A. y sus Tripulantes de Cabina de Pasajeros (Resolución de 18 de abril de 2007). BOE 107 de 4 de mayo de 2007.
55. Convenio Colectivo de Santiago Cucart, S. L. (Resolución de 14 de mayo de 2007). BOE 128 de 29 de mayo de 2007.
56. Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (Resolución de 22 de noviembre de 2006). BOE 10 de 11 de enero de 2007.

**EMPRESA AUTONOMÍAS**

57. Almería. Convenio Colectivo de la empresa Hormigones y Morteros Preparados, S. A. (centros de trabajo de las Provincias de Sevilla, Córdoba, Jaén, Huelva, Almería y Badajoz). BOE 124-25/05/2005).
58. Cádiz Convenio colectivo de Aguas de Jerez Empresa Municipal, S. A. BOP Cádiz 60-28/03/2007.
59. Compañía Europa Ferrys, S. A. (personal en tierra) (centros de trabajo de Algeciras y Ceuta). BOE 247-13/10/2004).
60. Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima. BOE 52-02/03/2006.
61. Convenio colectivo de La Veneciana Bética, Sociedad Anónima. BOE 91-17/04/2006.
62. Convenio colectivo de Cargill España, S. A., y AOP Iberia, S. L., para el período 2007 y 2008. Publicación. BOE 157-02/07/2007.
63. Convenio colectivo de Alcoa Transformación de Productos, S. L., 2006-2010. BOP Huesca 225-24/11/2006.

64. Convenio colectivo de la empresa Compañía General Minera de Teruel, S. A., mina Agrupación Luisa, para los años 2006 y 2007. BOP Teruel 112-15/06/2006
65. Convenio colectivo de la empresa Feria de Zaragoza. BOP Zaragoza 34-13/02/2006
66. Convenio Colectivo de la empresa Gallaher Canarias Cita Tabacos de Canarias, S. L.-Centro Número Uno. BOP Tenerife 38-16/03/2007
67. Convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla, S. A. BOCyL 47-07/03/2007
68. Convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia, S. A. BOE 157-02/07/2007
69. Convenio Colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S. A. BOE 9-11/01/2005
70. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Autopista Terrassa-Manresa, S. A., Concesionaria de la Generalidad de Cataluña, para los años 2003-2006. DOGC 4143-28/05/2004
71. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Avanzit Comunicaciones Públicas, SLU (centros de trabajo de la provincia de Barcelona), para los años 2005 y 2006. DOGC 4609-06/04/2006.
72. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Badrinas, S. A., para los años 2006 y 2007. DOGC 4723-21/09/2006.
73. Convenio colectivo de trabajo del Hospital Universitario de Sant Joan de Reus, SAM, para los años 2006-2008. DOGC 4865-19/04/2007.
74. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Llar-Residència Nostra Senyora del Carme para los años 2005-2007. DOGC 4513-18/11/2005.
75. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Matadero Industrial de Lérida, SA (MILSA), de la localidad de Lleida, para el período del 1.1.2006 al 31.12.2009. DOGC 4652-12/06/2006.
76. Convenio colectivo de trabajo de Arts Gràfiques de Girona, S. L., para los años 2004-2006. DOGC 4270-29/11/2004.
77. Convenio colectivo de la empresa Valeo Sistemas Eléctricos, S. L. BOCM 247-17/10/2006.
78. Convenio colectivo de la empresa Verdehenares-UTE (Vertedero de Alcalá de Henares y Torrejón de Ardoz). BOCM 250-20/10/2006.
79. Convenio colectivo de la empresa Parque Temático de Madrid, S. A. (Parque Warner). BOCM 247-17/10/2006.
80. Convenio colectivo de la empresa Honeywell Fricción España, S. A. BOCM 218-13/09/2006.

81. Convenio colectivo de la empresa Fiat Auto España, S. A. 2006. BOCM 302-20/12/2006.
82. Convenio colectivo de la empresa Club de Campo Villa de Madrid, S. A. BOCM 56-07/03/2007.
83. XXI Convenio colectivo de Comercial de Laminados, S. A. BOE 164-11/07/2006.
84. Convenio colectivo de la empresa Comercial de Prensa Siglo XXI, S. A. BOCM 222-18/09/2006.
85. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fundiciones de Vera, S. A., de Bera/Vera de Bidasoa 2006-2007. BON 76-26/06/2006.
86. Convenio colectivo de Técnicas Industriales en Decoración, S. L., de Berrioplano. BON 43-06/04/2007.
87. Convenio colectivo de Font Teca, S. A. 2007-2010. BOP Valencia 59-10/03/2007.
88. La Veneciana Bética, S. A. Convenio colectivo de trabajo de Planificación y Control Logístico, S. A. U. DOE 1-25/04/2007.
89. Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en la Oficina Provincial de Cruz Roja Española en la provincia de Cáceres. DOE 71-21/06/2007.
90. Convenio colectivo de la empresa Casais y Cía, S. L. BOP A Coruña 24-30/01/2007.
91. Convenio colectivo de la empresa Turismos Motor, S. A. (Tumosa). BOP A Coruña 6-09/01/2007.
92. Convenio colectivo de la empresa Consorcio de la Zona Franca de Vigo. BOP Pontevedra 3-04/01/2007.
93. Convenio colectivo de la empresa Hotelera Noroeste, S. A. (Resort La Toja). BOA 9-12/01/2007.
94. Convenio colectivo de Bicicletas de Álava, S. A. BOTHA 62-23/05/2007.
95. Convenio colectivo de ANPACE. BO Guipúzcoa 76-19/04/2007.
96. Convenio colectivo de Azcue y Cía, S. A. BO Guipúzcoa 95-16/05/2007.
97. Convenio colectivo de Enrique Keller, S. A., de Zarautz, 2006-2007. BO Guipúzcoa 24-02/02/2007.
98. Convenio colectivo para la empresa Cristalería Recalde, S. A. BO Bizkaia 109-04/06/2007.
99. Convenio colectivo para Crown Embalajes España, S. L. 2006-2008. radio BO Bizkaia 51-13/03/2007.
100. Convenio colectivo para Fundación Uribarren Abaroa. BO Bizkaia 97-18/05/2007.

101. Convenio colectivo de G.H.I. Hornos Industriales, S. L. 2006. BO Bizkaia 21-30/01/2007.

## SECTORIAL PROVINCIAL

### **Agricultura, ganadería, pesca y selvicultura**

102. Convenio colectivo de actividades agropecuarias. BOP Zaragoza 287-16/12/2006.
103. Convenio colectivo el sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria. BOC 112-11/06/2007.
104. Convenio colectivo de trabajo del sector de las cooperativas del campo de la provincia de Tarragona para los años 2005-2008. DOGC 4505-08/11/2005.
105. Convenio colectivo de Trabajo para el sector de Agropecuario de la Comunidad Foral de Navarra. BON 98-01/08/2003.
106. Convenio colectivo de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007. BOR 112-24/08/2006.
107. Convenio colectivo de trabajo para agrícola, forestal y pecuario. Región de Murcia. BORM 223-26/09/2006.
108. Convenio colectivo de trabajo para empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos. Región de Murcia. BORM 285-10/12/2004.

### **Alimentación y bebidas**

109. Convenio colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga. (BOP Málaga 112-11/06/2007.
110. Convenio colectivo de ámbito provincial para la industria salinera de Cádiz BOP Cádiz 26-06/02/2007.
111. Convenio colectivo de trabajo del Sector Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Churrería, Fabricación de Chocolate y Turrónes de Sevilla y provincia. BOP Sevilla 156-07/07/2007.
112. Convenio colectivo de la industria de la panadería de Huesca. BOP Huesca 108-07/06/2005).
113. Convenio Colectivo para las industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras, sidreras, cerveceras y para el comercio de la provincia de Huesca 01-01-2005 al 31-12-2007. BOP Huesca 37-23/02/2006.

114. Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza. BOP Zaragoza 76-03/04/2007.
115. Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería y venta de dulces. BOP Zaragoza 127-05/06/2003.
116. Convenio colectivo del sector detallistas y autoservicios de alimentación 2006-2007. BOP Zaragoza 145-27/06/2006.
117. Convenio colectivo del sector de fabricantes de galletas. BOP Zaragoza 67-26/03/2005.
118. Convenio colectivo del sector de mayoristas, asentadores y detallistas de pescados. BOP Zaragoza 90-21/04/2006.
119. Convenio colectivo del sector empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas. BOP Las Palmas 16-02/02/2007.
120. Convenio colectivo para el sector industria y comercio de la vid. BOP León 24-02/02/2007.
121. Convenio colectivo de trabajo para el sector del Cava y Vinos Espumosos de Cataluña, para los años 2006-2008. DOGC 4862-16/04/2007.
122. Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio para los años 2005-2006. DOGC 4594-12/01/2006.
123. Convenio colectivo de trabajo del sector de las masas congeladas para los años 2005-2007. DOGC 4645-31/05/2006.
124. Convenio colectivo de trabajo del sector de productos dietéticos y preparados alimenticios para los años 2005-2006. DOGC 4602-28/03/2006.
125. Convenio colectivo de trabajo del sector de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña para los años 2006-2007. DOGC 4771-29/11/2006.
126. Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006. DOGC 4512-17/11/2005.
127. Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007. DOGC 4764-20/11/2006.
128. Convenio colectivo de trabajo de las empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona, para los años 2006 y 2007. DOGC 4720-18/09/2006.
129. Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008. DOGC 4502-03/11/2005.

130. Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias del pan de la provincia de Girona para el período del 1.2.2003 al 31.1.2007. DOGC 4012-18/11/2003.
131. Convenio colectivo de trabajo del sector de fabricación y distribución de bebidas refrescantes de las comarcas de Lleida del 1.1.2005 al 31.12.2006. DOGC 4395-31/05/2005).
132. Convenio colectivo de trabajo para el sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles para las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona para los años 2005-2006. DOGC 4485-07/10/2005).
133. Convenio colectivo de trabajo del sector de mayoristas de alimentación y centros de distribución de la provincia de Tarragona para los años 2004-2006. DOGC 4377-04/05/2005).
134. Convenio colectivo del sector de industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y comercio al por mayor de estas actividades y afines, suscrito por AVIMES, CCOO y UGT. BOCM 218-13/09/2006.
135. Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad Foral de Navarra 2004-2006. BON 96-12/08/2005).
136. Convenio colectivo de trabajo para el sector Obradores y Fábricas de Pastelería, Confitería y Repostería, de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2008. BON 98-16/08/2006.
137. Convenio colectivo de ámbito provincial de Mayoristas de Alimentación de Alicante. BOP Alicante 108-30/05/2007.
138. Convenio colectivo del sector de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia 2006.: BOP Valencia 26-31/01/2007.
139. Convenio colectivo de industrias vinícolas y alcoholeras de La Rioja 2005-2007. BOR 84-23/06/2005.
140. Convenio colectivo para el sector de almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos de Vizcaya 2006-2007. BO Bizkaia 21-30/01/2007.
141. Convenio colectivo para el sector de mayoristas de alimentación, mayoristas de frutas y productos hortícolas. BOP A 34-10/02/2007.
142. Acuerdo del convenio colectivo de trabajo para comercio alimentación (Detallistas). BORM 214-15/09/2006.
143. Convenio colectivo de trabajo para manipulado y envasado de agrios. BORM 228-02/10/2006.

**Banca, finanzas, seguros, oficinas y despachos**

144. Convenio colectivo del sector de Despachos de Graduados Sociales de Aragón 2004-2007. BOA 46-15/04/2005).
145. Convenio colectivo de oficinas y despachos de Huesca 2006-2007. BOP Huesca 111-13/06/2006.
146. I Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Teruel para los años 2004 a 2007. BOP Teruel 11-18/01/2005.
147. Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de Zaragoza 2006-2008. BOP Zaragoza 182-09/08/2006.
148. Convenio colectivo de trabajo del sector de los Empleados de Notarías de Cataluña para el período del 7.6.2005 a 31.12.2006. DOGC 4485-07/10/2005.
149. Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y despachos para los años 2004-2007. DOGC 4265-22/11/2004).
150. Convenio colectivo del sector del Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC y CC.OO. BOCM 72-26/03/2007.
151. II Convenio Colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid. BOE 47-23/02/2007.
152. Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos, suscrito por ASOFREDA, sociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, ADESEMA, ASEDIE, UGT y CC.OO. BOCM 220-15/09/2006.
153. Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos, de la Comunidad Foral de Navarra. BON 87-22/07/2005).
154. Convenio colectivo de trabajo para oficinas de estudios técnicos. BORM 178-04/08/2003.
155. Convenio colectivo de trabajo para oficinas y despachos de Murcia, 2006-2008. BORM 104-08/05/2006.

**Comercio y reparaciones**

156. Convenio colectivo del sector Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga. BOP Málaga 112-11/06/2007.
157. Convenio colectivo del sector Comercio del Automóvil, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla y provincia. BOP Sevilla 77-03/04/2007.
158. Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio en general de la provincia de Huesca, 2006-2009. BOP Huesca 1-02/01/2007.

159. Convenio colectivo del sector Comercio de Calzado de Zaragoza. BOP Zaragoza 151-03/07/2007.
160. Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del metal de la provincia de Barcelona, para los años 2005-2008. DOGC 4520-29/11/2005.
161. Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de la provincia de Barcelona para el período 1.2.2005-31.12.2007. DOGC 4481-03/10/2005).
162. Convenio colectivo de trabajo del comercio en general de la provincia de Girona para 2004-2005). DOGC 4272-01/12/2004.
163. Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida, para el período del 1.1.2004 al 31.12.2006. DOGC 4306-21/01/2005).
164. Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona para los años 2007-2010. DOGC 4932-24/07/2007.
165. Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio del metal de la provincia de Tarragona, para los años 2006-2008. DOGC 4624-02/05/2006.
166. Convenio colectivo de trabajo de sector del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008. DOGC 4646-01/06/2006.
167. Convenio colectivo del comercio textil de Madrid, 2006-2009. BOCM 282-27/11/2006.
168. Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de alimentación de la Comunidad Foral de Navarra 2004-2006. BON 96-12/08/2005.
169. Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del metal de Navarra, 2006-2008. BON 155-27/12/2006.
170. Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio textil de la Comunidad Foral de Navarra. BON 62-24/05/2006.
171. Convenio colectivo de ámbito provincial de Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante. BOP Alicante 121-18/06/2007.
172. Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia. BOP Valencia 165-13/07/2007.
173. Convenio colectivo el comercio del metal de La Comunidad Autónoma de La Rioja, 2006-2009. BOR 157-28/11/2006.
174. Convenio colectivo de trabajo para la actividad de comercio en general de La Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005, 2006, 2007 y 2008. BOR 87-30/06/2007.

175. Convenio Colectivo de trabajo para el Comercio Textil de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 2005-2008. BOR 19-08/02/2007.
176. Convenio colectivo para el sector de Comercio del Calzado de Álava. BOTHA 75-22/06/2007 Convenio colectivo del comercio del metal de Guipúzcoa, 2005-2008. BO Guipúzcoa 10-15/01/2007. Convenio colectivo para el sector del comercio de la piel y el calzado de Vizcaya 2004-2007. BO Bizkaia 21-30/01/2007.

### **Construcción, actividades anexas y auxiliares**

177. Convenio colectivo del sector de Actividades Derivados del Cemento de Málaga y su provincia. BOP Málaga 110-07/06/2007.
178. Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Sevilla y provincia. BOP Sevilla 31-07/02/2007.
179. Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Huesca. BOP Huesca 248-28/10/2002.
180. Convenio colectivo del sector de forjados y hormigones de Zaragoza 2006. BOP Zaragoza 264-17/11/2006.
181. Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Girona con vigencia desde el 1.6.2004 hasta el 31.5.2004. DOGC 4325-17/02/2005.
182. Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la provincia de Tarragona, 2006. DOGC 4783-19/12/2006.
183. Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de Madrid. BOCM 264-06/11/2006.
184. Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra. BON 97-15/08/2005).
185. Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de la Comunidad Foral de Navarra. BON 93-05/08/2005).
186. Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de A Coruña. BOP A Coruña 13-17/01/2007.
187. Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente a la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006 y 2007 e incremento salarial para el año 2006. BOR 17-06/02/2006.
188. Convenio colectivo para el sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia. 17-14/06/2007.

## **Cuero y calzado**

189. Convenio Colectivo de Trabajo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. BOE 154-29/06/2006.

## **Deporte, cultura, ocio y juegos de azar**

190. Convenio colectivo del sector de intervención sociocultural de carácter extraescolar concertada con la Administración Pública, desarrollada en centros educativos y escolares de Zaragoza 2004-2008. BOP Zaragoza 163-19/07/2005.
191. Convenio colectivo de trabajo de cámpings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona para los años 2006 y 2007. DOGC 4763-17/11/2006.
192. Convenio colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006. DOGC 4558-25/01/2006.
193. Convenio colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore de la Comunidad de Madrid. BOCM 134-07/06/2007.
194. Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de la Comunidad Foral de Navarra. BON 97-15/08/2005.
195. Convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia. BOP Valencia 168-17/07/2007.
196. Convenio colectivo del sector de juego del bingo de la provincia de Valencia 2006-2007. BOP Valencia 23-27/01/2007.
197. Convenio colectivo de trabajo para Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos. BORM 143-23/06/2007.

## **Educación**

198. Convenio colectivo del sector de monitores de comedores escolares de Aragón 2004-2007. BOA 85-15/07/2005).
199. Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral docente e investigador 2006-2009. BOA 74-30/06/2006.
200. Convenio colectivo del sector de intervención sociocultural de carácter extraescolar concertada con la Administración

- Pública, desarrollada en centros educativos y escolares de Zaragoza 2004-2008. BOP Zaragoza 163-19/07/2005.
201. V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. BOE 15-17/01/2007.
  202. II Convenio colectivo del Personal Laboral de administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León. BOCyL 13-18/01/2007.
  203. Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, 10.10.2006-31.12.2009 DOGC 4821-14/02/2007.
  204. Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. BOE 136-07/06/2007.
  205. Convenio colectivo para el sector de ikastolas de Navarra 2005-2007. BON 81-08/07/2005).
  206. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005, 2006 y 2007. BOR 131-04/10/2005).
  207. Convenio colectivo de las Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa para el año 2005. BOP V 15-23/01/2006.
  208. Convenio colectivo para el Sector Autoescuelas-Escuelas Conductores de Bizkaia. BO Bizkaia 66-03/04/2007.

### **Energía, agua y extractivas**

209. Convenio colectivo de trabajo para el grupo de distribuidores de gases licuados del petróleo de la provincia de Barcelona para los años 2006 y 2007. DOGC 4708-30/08/2006.
210. Convenio colectivo de trabajo de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua de la provincia de Girona para 2004-2006. DOGC 4324-16/02/2005.
211. Convenio colectivo de trabajo del sector de distribuidores de GLP de la provincia de Tarragona, 2006-2007. DOGC 4771-29/11/2006.
212. Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana 2006-2008 DOCV 5448-12/02/2007.

### **Hostelería**

213. Convenio colectivo provincial para el sector de hostelería y turismo de Huesca 2006-2008. BOP Huesca 188-02/10/2006.

214. Convenio colectivo laboral del sector de hostelería de la provincia de Teruel para los años 2005, 2006 y 2007 y tablas salariales provisionales para el año 2006. BOP Teruel 52-16/03/2006.
215. Convenio colectivo del sector hostelería. BOP Zaragoza 269-21/11/2003.
216. Convenio colectivo de trabajo de la industria de hostelería y turismo para el período del 1 de mayo de 2004 al 30 de abril de 2007. DOGC 4247-26/10/2004.
217. Convenio colectivo para el sector de industria de hostelería de la Comunidad Foral de Navarra. BON 77-28/06/2004.
218. Convenio colectivo de trabajo para la actividad de hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas de huéspedes de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2007, 2008, 2009 y 2010. BOR 75-05/06/2007.
219. Convenio Colectivo de Trabajo para Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2004, 2005 y 2006. BOR 103-17/08/2004.

### **Madera, muebles y corcho**

220. Fabricación de tapones y discos de corcho [Código convenio: 1100465] Convenio colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones y discos de corcho de la provincia de Cádiz. BOP Cádiz 68-11/04/2007.
221. Convenio colectivo del sector de almacenistas de madera, importadores de maderas, chapas y tableros. BOP Zaragoza 99-03/05/2002.
222. Convenio colectivo del sector industrias de la madera. BOP Zaragoza 92-24/04/2002.
223. Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector comercio de la madera y del mueble de León para los años 2007, 2008 y 2009. BOP León 130-06/07/007.
224. Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del mueble para los años 2004-2006. DOGC 4333-01/03/2005).
225. Convenio colectivo de trabajo de almacenistas de madera de la provincia de Barcelona para los años 2004-2006. DOGC 4150-09/06/2004).
226. Convenio colectivo de trabajo de las industrias de la madera de Barcelona para los años 2004-2006. DOGC 4209-01/09/2004).

227. Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias de imagerie religiosa de la provincia de Girona para los años 2005-2009. DOGC 4415-29/06/2005.
228. Convenio colectivo de trabajo del sector de la madera y del corcho de las comarcas de Lleida para el periodo del 1.1.2004 al 31.12.2006. DOGC 4195-12/08/2004.
229. Convenio colectivo de trabajo del sector de los almacenistas de madera de la provincia de Tarragona para los años 2006-2009. DOGC 4775-05/12/2006.
230. Convenio colectivo de trabajo de sector de las industrias de la madera de la provincia de Tarragona para los años 2006-2010. DOGC 4751-31/10/2006.
231. Convenio colectivo del Sector del Comercio del Mueble, suscrito por ASEMCOM, CC OO y UGT. BOCM 66-19/03/2007.
232. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de industrias de la madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006. BOR 66-01/06/2002.

### **Papel, edición, Artes Gráficas y soportes grabados**

233. Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria metalgráfica de Cataluña para los años 2005 y 2006. DOGC 4512-17/11/2005).
234. Convenio colectivo de trabajo del sector de laboratorios fotográficos para los años 2004-2005). DOGC 4264-19/11/2004.
235. Convenio colectivo de trabajo para el sector de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra. BON 82-10/07/2006.
236. Convenio colectivo para el sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia. BO Bizkaia 116-13/06/2007.

### **Química, caucho y plásticos**

237. Convenio colectivo de trabajo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona para el período 1.4.2003-31.3.2006. DOGC 4067-10/02/2004).
238. Convenio colectivo de trabajo de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008. DOGC 4499-28/10/2005.

239. Convenio colectivo de trabajo para el sector del Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías de la Comunidad Foral de Navarra Navarra. BON 122-11/10/2004.
240. Convenio colectivo de trabajo para el sector comercio mixto mayorista de productos químicos y especialidades farmacéuticas, de Navarra. BON 62-24/05/2006.
241. Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia. BOP Valencia 170-19/07/2007.

### **Sanidad y servicios a las personas**

242. Convenio colectivo de la empresa Limpiezas Municipales, S. A. BOP Cádiz 3-04/01/2007.
243. XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. BOE 152-27/06/2006.
244. Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, 2006-2009. BOA 14-01/02/2007.
245. Convenio colectivo del sector de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón. BOA 8-23/01/2006.
246. Convenio colectivo del sector de monitores de comedores escolares de Aragón 2004-2007. BOA 85-15/07/2005.
247. Convenio colectivo del sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón. BOA 69-14/06/2002.
248. Convenio colectivo del sector de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón. Publicación. BOA 54-09/05/2007.
249. Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Huesca 2003-2008. BOP Huesca 72-15/04/2005.
250. Convenio colectivo del sector Comercio de Óptica de Zaragoza. BOP Zaragoza 145-26/06/2007.
251. Convenio colectivo del sector detallistas y autoservicios de alimentación 2006-2007. BOP Zaragoza 145-27/06/2006.
252. Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales. BOP Zaragoza 155-09/07/2005.
253. Convenio colectivo del sector de Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza. BOP Zaragoza 128-06/06/2007.
254. Convenio colectivo del sector de clínicas y centros de hospitalización privada de Las Palmas. BOP Las Palmas 32-09/03/2007.

255. Convenio colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de León, años 2006 a 2009. BOP León 76-18/04/2007.
256. Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores de atención domiciliaria y familiar de Cataluña para los años 2005-2008. DOGC 4784-20/12/2006.
257. Convenio colectivo de trabajo del sector de centros especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña para el año 2005). DOGC 4578-22/02/2006.
258. Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para los años 2006 y 2007. DOGC 4733-04/10/2006.
259. Convenio colectivo de trabajo del sector de Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para los años 2004-2006. DOGC 4521-30/11/2005.
260. Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados para los años 2005-2008. DOGC 4733-04/10/2006.
261. Convenio colectivo para el sector de laboratorios de prótesis dental de Cataluña, 2006-2008. DOGC 4851-28/03/2007.
262. Convenio colectivo de trabajo para el sector de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña, 2006-2008. DOGC 4820-13/02/2007.
263. Convenio colectivo de Cataluña de residencias y centros de día para la atención a personas con discapacidad psíquica severa y profunda para los años 2004-2006. DOGC 4604-30/03/2006.
264. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral), para los años 2004-2006. DOGC 4360-11/04/2005.
265. Convenio colectivo de trabajo de oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008. DOGC 4499-28/10/2005.
266. Convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio, suscrito por la Asociación Empresarial Madrileña de Ayuda a Domicilio (ASEMAD), CC.OO. y UGT. BOCM 73-27/03/2007.
267. Convenio colectivo de trabajo para el sector de Centros públicos concertados de atención a discapacitados, de Navarra. BON 76-27/06/2005.
268. Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. BOE 136-07/06/2007.

269. Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales, de la Comunidad Foral de Navarra. BON 87-22/07/2005.
270. Convenio Colectivo de ámbito provincial de Limpieza de Edificios y Locales. BOP Alicante 79-18/04/2007.
271. Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010. BOP Valencia 48-26/02/2007.
272. Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura. DOE 6-16/01/2007.
273. Convenio colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Galicia. DOG 127-02/07/2007.
274. Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005 y 2006. BOR 101-30/07/2005.
275. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2005, 2006 y 2007. BOR 131-04/10/2005.
276. Convenio colectivo del sector de limpiezas de edificios y locales de Álava 2006-2009. BOTHA 13-31/01/2007.
277. Convenio colectivo del sector de empresas de servicio de ayuda a domicilio de Álava 2006-2007. BOTHA 21-19/02/2007.
278. Convenio colectivo de empresas concesionarias de contratos de limpieza de centros dependientes del Ayuntamiento de Irún de 2006-2009. BO Guipúzcoa 64-30/03/2007.
279. Convenio colectivo de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. BO Guipúzcoa 56-20/03/2007.
280. Convenio colectivo para establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia de la Región de Murcia 2006-2008. BORM 151-03/07/2006.

### **Siderurgia, metal y maquinaria**

281. Convenio colectivo laboral de la industria siderometalúrgica de la provincia de Teruel para los años 2004, 2005 y 2006. BOP Teruel 234-09/12/2004.
282. Convenio colectivo del sector comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares. BOP Zaragoza 36-15/02/2006.

283. Convenio colectivo del sector comercio del metal. BOP Zaragoza 205-06/09/2006.
284. Convenio colectivo del sector industria siderometalúrgica. BOP Zaragoza 209-11/09/2006.
285. Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria metalgráfica de Cataluña para los años 2005 y 2006. DOGC 4512-17/11/2005.
286. Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2012. DOGC 4915-29/06/2007.
287. Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona para los años 2005-2009. DOGC 4483-05/10/2005.
288. Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida del 1.1.2004 al 31.12.2007. DOGC 4198-17/08/2004.
289. Convenio colectivo de trabajo del sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia. BOP Valencia 153-29/06/2007.
290. Convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la comunidad de La Rioja para los años 2006, 2007 y 2008. BOR 126-23/09/2006.
291. Convenio colectivo para el sector del Comercio del metal de Álava. BOTHA 35-23/03/2007.

### **Textil, confección y peletería**

292. Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias de confección de ante, napa y doble faz para los años 2005 a 2007. DOGC 4411-22/06/2005.
293. Convenio colectivo del sector de confección de peletería fina de Madrid. BOCM 248-18/10/2006.
294. Colectivo de trabajo para el sector de Industria Textil, de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2008. BON 96-11/08/2006.
295. Convenio colectivo de ámbito provincial de industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela BOP Alicante 89-03/05/2007.
296. Convenio colectivo del sector de Comercio del Mueble de la provincia. BOP Valencia 91-18/04/2007.

**Transporte, logística, comunicación y actividades anexas y auxiliares**

297. II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. BOE 9-11/01/2006.
298. Convenio colectivo del sector Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carretera de Sevilla. BOP Sevilla 65-20/03/2007.
299. Convenio colectivo del sector de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón. BOA 54-09/05/2007.
300. Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Huesca 2006-2008. BOP Huesca 76-21/04/2006.
301. Convenio colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca 2004-2007. BOP Huesca 43-03/03/2005.
302. Convenio colectivo del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza 2006-2008. BOP Zaragoza 258-10/11/2006.
303. Convenio colectivo del sector transportes de viajeros por carretera 2005-2009. BOP Zaragoza 256-08/11/2005.
304. Convenio colectivo provincial de Empresas Consignatarias de Buques de Tenerife para el año 2006. BOP Tenerife 54-18/04/2007.
305. Convenio colectivo de trabajo, ámbito provincial, del sector del transporte urbano de viajeros de la provincia de León, para los años 2006-2007. BOP León 52-14/03/2007.
306. Convenio colectivo de trabajo del sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos para los años 2003 y 2007. DOGC 4105-02/04/2004.
307. Convenio colectivo para el sector de las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros para los años 2006-2008. DOGC 4824-19/02/2007.
308. Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de las provincias de Barcelona, Lleida y Girona para los años 2005-2006. DOGC 4512-17/11/2005.
309. Convenio colectivo de trabajo de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y

- estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007. DOGC 4764-20/11/2006.
310. Convenio colectivo de trabajo de las empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007. DOGC 4202-23/08/2004.
311. Convenio colectivo de trabajo de comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona 2006-2007. DOGC 4764-20/11/2006.
312. Convenio colectivo de trabajo de las empresas consignatarias de buques de la provincia de Barcelona para el año 2006. DOGC 4777-11/12/2006.
313. Convenio colectivo de trabajo de las empresas consignatarias del mercado central del pescado de Barcelona para los años 2004-2006. DOGC 4263-18/11/2004.
314. Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxi y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007. DOGC 4286-23/12/2004.
315. Convenio colectivo de trabajo de las empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos de la provincia de Barcelona para los años 2004-2007. DOGC 4202-23/08/2004.
316. Convenio colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona y sus trabajadores, para los años 2005-2007. DOGC 4517-24/11/2005.
317. Convenio colectivo de trabajo del sector portuario de la provincia de Barcelona para el período 18.12.2006-31.12.2010. DOGC 4907-19/06/2007.
318. Convenio colectivo de trabajo de empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008. DOGC 4499-28/10/2005.
319. Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2003-2006. DOGC 4032-17/12/2003  
Convenio colectivo de trabajo de sector de empresas consignatarios de barcos, empresas estibadores, empresas transitarias y agentes de aduanas de la provincia de Tarragona para los años 2006-2008. DOGC 4750-30/10/2006.
320. Convenio colectivo de trabajo del sector de tracción mecánica de mercancías de la provincia de Lleida para el año 2006. DOGC 4732-03/10/2006.
321. Convenio colectivo de trabajo del personal de flota de remolcadores del puerto de Tarragona para los años 2005-2010. DOGC 4927-17/07/2007.

322. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de abril de 2006 y Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid con Vehículos de Tracción Mecánica de más de Nueve Plazas, incluido el Conductor. BOCM 56-07/03/2007.
323. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Talleres de Reparación de Vehículos 2006-2009. BON 110-13/09/2006.
324. Convenio colectivo de trabajo para el sector de transporte de mercancías por carretera de la Comunidad Foral de Navarra. BON 35-23/03/2005.
325. Convenio colectivo para el sector transporte de viajeros por carretera de la Comunidad Foral de Navarra. BON 116-27/09/2004.
326. Convenio colectivo de trabajo para el sector de Transporte Sanitario, de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2008. BON 101-23/08/2006.
327. Convenio colectivo para la industria de transportes de mercancías por carretera y sus Anexos de la Provincia de Castellón para el año 2007. BOP Castellón 42-07/04/2007.
328. Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas navieras, consignatarias de buques y estibadoras de la provincia de Valencia. BOP Valencia 123-25/05/2007.
329. Convenio Colectivo de trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Extremadura. DOE 6-16/01/2007.
330. Convenio colectivo de trabajo para el sector de garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos de Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2006, 2007, 2008 y 2009. BOR 98-25/07/2006.
331. Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Talleres de reparación, mantenimiento e inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de La Rioja 2006, 2007, 2008 y 2009. BOR 112-24/08/2006.
332. Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Transportes de Mercancías por Carretera de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2004, 2005, 2006 y 2007. BOR 50-20/04/2004.
333. Acuerdo del convenio colectivo de trabajo para consignatarias, buques y agencias de aduanas. BORM 246-24/10/2006.
334. Convenio colectivo de trabajo para Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros 2006-2008. BORM 25-31/01/2007.

**Otras actividades**

335. XIX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias. BOE 239-06/10/2005.
336. III Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento. BOE 248-17/10/2006.
337. IV Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. BOE 221-15/09/2005.
338. II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica. BOE 230-23/09/2004.
339. I Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin dirección. BOE 170-17/07/2007.
340. Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008. BOE 138-10/06/2005.
341. IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal. BOE 152-24/06/2004.
342. Convenio colectivo estatal de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, para el período 2006-2008. BOE 302-19/12/2006.
343. II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007). BOE 281-24/11/2003.
344. Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho. BOE 6-07/01/2005.
345. Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009. BOE 134-06/06/2006.
346. Convenio colectivo general de la industria salinera (2006-2009). BOE 250-19/10/2006.
347. Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. BOE 209-31/08/2007.
348. Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales. BOE 220-14/09/2005.
349. Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. BOE 157-02/07/2007.
350. II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento. BOE 37-13/02/2006.
351. Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios. BOE 259-29/10/2005.
352. II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. BOE 174-22/07/2005).

- 353. Convenio Colectivo del Sector de Recuperación de Residuos y Materias Primas Secundarias. BOE 150-24/06/2005.
- 354. III Convenio colectivo estatal para el sector de Telemarketing. BOE 107-05/05/2005.

## CONVENIOS NACIONALES POR SECTORES

### **Agricultura y pesca**

- 355. Acuerdo Colectivo Marco para la Acuicultura Marina Nacional (Resolución 12 de enero de 2007). BOE 21 de 24 de enero de 2007.
- 356. Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales (resolución de 18 de octubre de 2006). BOE 268 de 9 de noviembre de 2006.
- 357. Laudo Arbitral de 27 de noviembre de 2001 dictado por Don Alfonso Merchante Morón de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores. BOE 19 de 22 de enero de 2002.
- 358. Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 dictado para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo. BOE 286 de 29 de noviembre de 2000.

### **Actividades inmobiliarias, de alquiler y servicios empresariales**

- 359. Acuerdo Marco Estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales (Resolución 18 de agosto de 2005). BOE 220 de 14 de septiembre de 2005.
- 360. Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (Resolución de 21 de septiembre de 2005). BOE 239 de 6 de octubre de 2005.
- 361. Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (Resolución de 12 de julio de 2005). BOE 180 de 29 de julio de 2005.
- 362. Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (Resolución de 8 de septiembre de 2004). BOE 230 de 23 de septiembre de 2004.
- 363. Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (Resolu-

- ción de 28 de diciembre de 2006). BOE 11 de 12 de enero de 2007.
364. Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (Resolución de 5 de septiembre de 2005). BOE 225 de 20 de septiembre de 2005.
365. Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliarias (Resolución de 28 de diciembre de 2006). BOE 12 de 13 de enero de 2007.
366. Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería (Resolución de 20 de julio de 2004). BOE 187 de 4 de agosto de 2004).
367. Convenio Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (Resolución de 27 de septiembre de 2006). BOE 248 de 17 de octubre de 2006.
368. Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (Resolución de 4 de febrero de 2002). BOE 44 de 20 de febrero de 2002.
369. Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Empleo Temporal (Resolución de 7 de junio de 2004). BOE 24 de junio de 2004.
370. Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (Resolución de 16 de febrero de 2004). BOE 62 de 12 de mayo de 2004.
371. Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (Resolución de 18 de mayo de 2005). BOE 138 de 10 de junio de 2005.
372. Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas (Resolución de 3 de mayo de 2006). BOE 122 de 23 de mayo de 2006.
373. Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (Resolución de 28 de marzo de 2007). BOE 88 de 12 de abril de 2007.
374. Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica (Resolución de 9 de mayo de 2006). BOE 134 de 6 de junio de 2006.
375. Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (Resolución de 3 de julio de 2006). BOE 171 de 19 de julio de 2006.
376. Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Telemarketing (Resolución de 14 de abril de 2005). BOE 107 de 5 de mayo de 2005.

### **Acción e intervención social**

- 377. Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas Con Discapacidad (Resolución de 5 de mayo de 2006). BOE 152 de 27 de junio de 2006.
- 378. Convenio Colectivo para Farmacias (Resolución de 16 de junio de 2004). BOE 161 de 5 de mayo de 2004.
- 379. Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependiente y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (Resolución de 4 de julio de 2006). BOE 185 de 4 de agosto de 2006.

### **Administración pública, defensa y seguridad**

- 380. Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (Resolución de 21 de diciembre de 2005). BOE 9 de 11 de enero de 2006.

### **Comercio, reparación de vehículos y artículos personales y de uso doméstico**

- 381. Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (Resolución de 21 de noviembre de 2006). BOE 296 de 12 de diciembre de 2006.
- 382. Convenio Colectivo Estatal del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas (Resolución de 12 de febrero de 2007). BOE 49 de 26 de febrero de 2007.
- 383. Convenio Colectivo Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (Resolución de 28 de diciembre de 2006). BOE 15 de 17 de enero de 2007.
- 384. Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos para el periodo 2.005-2.007. Resolución de 27 de diciembre de 2.3005). BOE 158 de 18 de enero de 2006.
- 385. Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (Resolución de 5 de octubre de 2005). BOE 256 de 26 de octubre de 2005.
- 386. Convenio Colectivo Interprovincial de las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (Resolución de 17 de febrero de 2005). BOE 63 de 15 de marzo de 2005.
- 387. Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (Resolución de 11 de abril de 2006). BOE 100 de 27 de abril de 2006.

388. Convenio Colectivo del Sector de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales y Perfumería (Resolución de 1 de julio de 2005). BOE 174 de 22 de julio de 2005.

### **Construcción**

389. IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. (Resolución de 1 de agosto de 2007). BOE 197 de 17/08/2007.

### **Educación**

390. Convenio Colectivo Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (Resolución de 14 de abril de 2005). BOE 108 de 6 de mayo de 2005.
391. Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (Resolución de 19 de diciembre de 2006). BOE 8 de 9 de enero de 2007.
392. Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (Resolución de 11 de abril de 2002). BOE 105 de 2 de mayo de 2002.
393. Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Resolución de 10 de abril de 2006). BOE 99 de 26 de abril de 2006.
394. Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada (Resolución de 14 de junio de 2007). BOE 156 de 30 de junio de 2007.
395. Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Posgraduados (Resolución de 27 de diciembre de 2005). BOE 15 de 18 de enero de 2006.
396. Convenio Colectivo Estatal para las Escuelas de Turismo (Resolución de 5 de septiembre de 2002). BOE 229 de 24 de septiembre de 2002.
397. Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados (Resolución de 8 de mayo de 2006). BOE 71 de 24 de marzo de 2006.

### **Intermediación financiera**

- 398. Convenio Colectivo de Banca (Resolución de 13 de julio de 2005). BOE 183 de 2 de agosto de 2005.
- 399. Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros (Resolución de 25 de febrero de 2004). BOE 64 de 15 da marzo de 2004.
- 400. Convenio Colectivo Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (Resolución de 2 de noviembre de 2004). BOE 279 de 19 de noviembre de 2004.
- 401. Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (Resolución de 21 de diciembre de 2005). BOE 9 de 11 de enero de 2006.
- 402. Convenio Colectivo Estatal del Sector de Mediación de Seguros Privados (Resolución de 18 de mayo de 2006). BOE 136 de 8 de junio de 2006.
- 403. Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito (Resolución de 22 de agosto de 2005). BOE 14 de septiembre de 2005.

### **Industrias extractivas**

- 404. Convenio Colectivo General de la Industria Salinera (Resolución de 9 de octubre de 2006). BOE 250 de 19 de octubre de 2006.

### **Industrias manufactureras**

#### **Industrias de la alimentación**

- 405. Acuerdo Marco para el Sector de Industria de Aguas de Bebidas Envasadas (Resolución de 24 de febrero de 2003). BOE 61 de 12 de marzo de 2003.
- 406. Acuerdo Marco para Industrias de Bebidas Refrescantes (Resolución de 22 de octubre de 1999). BOE 270 de 11 de noviembre de 1999.
- 407. Convenio Básico Estatal para las Industrias Cárnicas (Resolución de 9 de febrero de 2005). BOE 50 de 28 de febrero de 2005.
- 408. Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos (Resolución de 23 de enero de 2007). BOE 30 de 3 de febrero de 2007.

409. Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (Resolución de 8 de agosto de 2005). BOE 210 de 2 de septiembre de 2005.
410. Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados (Resolución de 22 de febrero de 2006). BOE 59 de 10 de marzo de 2006.
411. Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales (Resolución de 1 de diciembre de 2006). BOE 16 de 18 de enero de 2007.
412. Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera (Resolución de 11 de septiembre de 2003). BOE 231 de 26 de septiembre de 2003.
413. Convenio Colectivo para las Industrias de Elaboración del Arroz (Resolución de 2 de agosto de 2004). BOE 210 de 31 de agosto de 2004.
414. Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y de sus Derivados (Resolución de 23 de febrero de 2005). BOE 62 de 14 de marzo de 2005.
415. Convenio Colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes (Resolución de 28 de noviembre de 2005). BOE 300 de 16 de diciembre de 2005.
416. Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos (Resolución de 20 de junio de 2007). BOE 161 de 6 de julio de 2007.
417. Convenio Colectivo del Sector de Harinas Panificables y Sémolas (Resolución 8 de septiembre de 2004). BOE 230 de 23 de septiembre de 2004.
418. Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (Resolución de 3 de mayo de 2006). BOE 122 de 23 de mayo de 2006.

### **Industria de la construcción de maquinaria**

419. Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Frío Industrial (Resolución de 24 de noviembre de 2004). BOE 312 de 28 de diciembre de 2004.

### **Industria de Artes Gráficas y reproducción de soportes grabados**

420. Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias

- Auxiliares (Resolución de 13 de julio de 2004). BOE 210 de 31 de agosto de 2004.
421. Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón (Resolución de 20 de octubre de 2004). BOE 271 de 10 de noviembre de 2004.
422. Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria (Resolución de 4 de julio de 2005). BOE 174 de 22 de julio de 2005.
423. Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa No Diaria (Resolución de 21 de septiembre de 2004). BOE 245 de 11 de octubre de 2004.

### **Industria de fabricación de otros productos minerales**

424. Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Coberturas de Vacíos para el Sector Cemento (Resolución de 26 de enero de 2006). BOE 37 de 13 de febrero de 2006.
425. Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento (Resolución de 28 de septiembre de 2006). BOE 248 de 17 de octubre de 2006.
426. Convenio Colectivo Estatal de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Resolución de 5 de diciembre de 2006). BOE 302 de 19 de diciembre de 2006.
427. Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (Resolución de 25 de septiembre de 2003). BOE 281 de 24 de noviembre de 2003.
428. Convenio Colectivo Estatal de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para el Comercio Exclusivista de los mismos materiales (Resolución de 22 de julio de 2004). BOE 193 de 11 de agosto de 2004.

### **Industria de la madera y corcho**

429. Convenio Colectivo General Estatal del Corcho (Resolución de 19 de diciembre de 2006). BOE 8 de 9 de enero de 2007.
430. Convenio Estatal de la Madera (Resolución de 28 de diciembre de 2001). BOE 21 de 24 de enero de 2002.

**Industria metalúrgica y metalgráfica**

- 431. Acuerdo Estatal del Sector del Metal (Resolución de 12 de septiembre de 2006). BOE 237 de 4 de octubre de 2006.
- 432. Convenio Colectivo General de Ferralla (Resolución de 24 de noviembre de 2005). BOE 23 de 27 de enero de 2006.
- 433. Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (Resolución de 2 de agosto de 2005). BOE 197 de 18 de agosto de 2005.

**Industria química**

- 434. Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (Resolución de 16 de julio de 2004). BOE 228 de 21 de septiembre de 2004.
- 435. Convenio Colectivo General de la Industria Química (Resolución de 21 de julio de 2004). BOE 189 de 6 de agosto de 2004.

**Industria textil, peletería y curtido de cuero**

- 436. Convenio Colectivo de la Industria de Calzado (Resolución de 26 de septiembre de 2005). BOE 240 de 7 de octubre de 2005).
- 437. Convenio Colectivo Estatal para la Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería. (Resolución de 2 de diciembre de 2004). BOE 305 de 20 de diciembre de 2004.
- 438. Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección (Resolución de 14 de noviembre de 2006). BOE 4 de 4 de enero de 2007.

**Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua**

- 439. Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua (Resolución de 14 de julio de 2006). BOE 178 de 27 de julio de 2006.

**Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad**

- 440. Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Estatal de la Administraciones de Loterías (Resolución de 4 de mayo de 2006). BOE 171 de 4 de mayo de 2006.

441. Convenio Colectivo de los Centros Especiales de Empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (Resolución de 8 de febrero de 2007). BOE 47 de 23 de febrero de 2007.
442. Convenio Colectivo de Balonmano Profesional (Resolución de 28 de agosto de 2006). BOE 13 de septiembre de 2006.
443. Convenio Colectivo para la Actividad de Ciclismo Profesional (Resolución de 11 de mayo de 2006). BOE 6 de junio de 2006.
444. Convenio Colectivo Estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (Resolución de 8 de mayo de 2006). BOE 126 de 27 de mayo de 2006.
445. Convenio Colectivo Estatal del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (Resolución de 18 de agosto de 2005). BOE 221 de 15 de septiembre de 2005.
446. Convenio Colectivo Nacional de Distribuidores Cinematográficos y sus Trabajadores (Resolución de 9 de marzo de 2006). BOE 74 de 28 de marzo de 2006.
447. Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (Resolución de 23 de agosto de 2006). BOE 213 de 6 de septiembre de 2006.
448. Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (Resolución de 13 de octubre de 2005). BOE 259 de 29 de octubre de 2005.
449. Convenio Colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (Técnicos) (Resolución de 25 de julio de 2000). BOE 194 de 17 de agosto de 2000.

### **Transportes, almacenamientos y comunicaciones**

450. Convenio Colectivo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Agencias de Viaje 2.004-2.006. Resolución de 13 de abril de 2005). BOE 107 de 5 de mayo de 2005.
451. Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas (Resolución de 9 de febrero de 2006). BOE 47 de 24 de febrero de 2006.
452. Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (Resolución de 8 de marzo de 2007). BOE 73 de 23 de marzo de 2007.
453. Convenio Colectivo Nacional para el Sector de Auto-Taxis (Resolución de 8 de febrero de 2007). BOE 49 de 26 de febrero de 2007.

454. Convenio Colectivo Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (Resolución de 1 de marzo de 2007). BOE 66 de 17 de marzo de 2007.
455. Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (handling) (Resolución de 28 de junio de 2005). BOE 170 de 18 de julio de 2005.
456. Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (Resolución de 15 de octubre de 2004). BOE 266 de 4 de noviembre de 2004.
457. Convenio Colectivo Estatal para las Empresas y Trabajadores del Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Resolución de 9 de marzo de 2005). BOE 78 de 1 de abril de 2005.
458. Convenio Colectivo para el Sector del Transporte y Trabajos Aéreos con Helicópteros y su Mantenimiento y Reparación (Resolución de 3 de noviembre de 2005). BOE 279 de 22 de noviembre de 2005.
459. Texto Refundido que recoge las normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para el período 2007-2011 (Resolución de 19 de marzo de 2007). BOE 81 de 4 de abril de 2007.

### **Administraciones públicas**

460. Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo General del Poder Judicial 2006-2007. BOE 220-14/09/2006.
461. Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional. BOE 63-14/03/2002.
462. Convenio colectivo estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado y sus trabajadores. BOE 202-23/08/2007.
463. Convenio colectivo para el Banco de España y sus trabajadores. BOE 44-21/02/2005
464. II Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. BOE 246-14/10/2006.

### **PROVINCIALES. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

465. Convenio colectivo para el personal laboral de institución ferial de Cádiz (IFECA). BOP Cádiz 34-16/02/2007.

466. Convenio colectivo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz. BOP Cádiz 31-13/02/2007.
467. Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor. BOP Sevilla 95-26/04/2007.
468. Convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Somontano de Barbastro. BOP Huesca 186-28/09/2006.
469. Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Huesca. BOP Huesca 129-07/07/2006.
470. Convenio colectivo del personal laboral de la comarca «Comunidad de Teruel» para los años 2006 al 2009. BOP Teruel 59-23/03/2007.
471. IV Convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Andorra para los años 2004 a 2007. BOP Teruel 183-23/09/2005.
472. Convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Teruel para los años 2004 a 2007. BOP Teruel 52-16/03/2005.
473. Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Cadrete (personal laboral). BOP Zaragoza 59-14/03/2007.
474. Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Tauste 2006-2008. BOP Zaragoza 30-07/02/2007.
475. Convenio colectivo de la empresa Comarca Ribera Alta del Ebro (personal laboral) 2005- 2007. BOP Zaragoza 124-02/06/2006.
476. Convenio colectivo de la empresa Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas. BOP Zaragoza 64-21/03/2005.
477. Convenio colectivo del personal laboral del Cabildo Insular de La Gomera 2006. BOP Tenerife 24-16/02/2007.
478. Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera (Personal laboral). BOC 66-03/04/2007.
479. Convenio colectivo para los empleados públicos en régimen de derecho laboral de la Diputación Provincial de León. BOP León 80-08/04/2002.
480. Convenio colectivo para el personal laboral de Ayuntamiento de Simancas 2006-2007. BOP Valladolid 57-09/03/2007.
481. Convenio colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Toro (Zamora). BOP Zamora 8-17/01/2007.
482. Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico sobre las condiciones de trabajo del cuerpo de agentes rurales de la Administración de la Generalidad de Cataluña, 2007-2010 (DOGC 4787-27/12/2006).
483. Acuerdo de la Mesa sectorial de negociación del personal de administración y técnico regulador de las condiciones de tra-

- bajo de los funcionarios del cuerpo de bomberos de la Generalidad de Cataluña para el periodo 2006-2008 (DOGC 4787-27/12/2006).
484. VI Convenio colectivo único del personal laboral de la Generalidad de Cataluña para el período 2004-2008 (DOGC 4640-24/05/2006).
485. III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña (DOGC 4517-24/11/2005).
486. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servei Català de la Salut, CatSalut (personal laboral), para los años 2004-2006. DOGC 4360-11/04/2005.
487. 2.º Convenio colectivo laboral de la Agencia Catalana del Agua de la Generalidad de Cataluña (DOGC 4305-20/01/2005).
488. Convenio colectivo de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales Las Vegas. BOCM 115-16/05/2007.
489. Convenio colectivo único del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (personal laboral). BOCM 253-24/10/2006.
490. Convenio colectivo del personal laboral suscrito por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos con los sindicatos CC.OO.. y CSI-CSIF 2006-2007. BON 11-24/01/2007.
491. Acuerdo colectivo para el Ayuntamiento de Pamplona (Laborales), de Pamplona, 2005-2007. BON 46-18/04/2005.
492. Convenio colectivo del personal laboral de Suma Gestión Tributaria Diputación de Alicante. BOP Alicante 105-25/05/2007.
493. Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de servicios sanitarios de la Diputación Provincial de Valencia 2007-2010. BOP Valencia 48-26/02/2007.
494. Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Guareña (personal laboral). DOE 62-31/05/2007.
495. Convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo. DOG 145-27/07/2007.
496. Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Getaria, 2005-2007. BO Guipúzcoa 49-09/03/2007.
497. Convenio colectivo para el Personal Laboral de la Mancomunidad de la Merindad de Durango. BO Bizkaia 117-14/06/2007.
498. Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Ibarangelu. BO Bizkaia 101-24/05/2007.

499. Convenio colectivo para el Personal Laboral de Getxo Kiro-lak. BO Bizkaia 111-06/06/2007.
500. Convenio colectivo para el Personal Laboral de Arratiako Udalen Mankomunitatea BO Bizkaia 66-03/04/2007.
501. Convenio colectivo de la empresa Bomberos del Principado de Asturias (Personal laboral). BOP A 141-18/06/2007.
502. Convenio colectivo del Ayuntamiento de Castropol (Personal laboral). BOP A 110-11/05/2007.
503. Convenio colectivo de trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral). BORM 125-01/06/2007.

### **Extraestatutarios**

504. 1 Convenio colectivo extraestatutario para el sector Construcción y obras públicas, de la Comunidad Foral de Navarra 2005-2007. BON 102-26/08/2005.
505. Convenio colectivo de la comunidad de regantes del embalse de Borbollón y Rivera de Gata de Moraleja, establecido entre la empresa y trabajadores. (DOE 17-10/02/2007).
506. Convenio colectivo extraestatutario suscrito en la empresa Fundiciones Especiales Zafra, S. A. L. (DOE 25-01/03/2007).
507. Pacto extraestatutario. Hotel Princesa Sofía, S. L. Barcelona. (2006-2009).
508. Pacto de eficacia limitada de la Asociación de panaderos y pasteleros artesanos de Cataluña para los años 2003-2006. Tarragona. (DOGC 4203-24/08/2004).
509. Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3.ª edad de iniciativa social para los años 2004-2006. DOGC 4767-23/11/2006.
510. Convenio colectivo de trabajo para Takasago Internacional Chemicals Europe, S. A. (Convenio Extraestatutario) 2005. BORM 105-09/05/2006)
511. Convenio colectivo extraestatutario para el sector de exhibición cinematográfica de Navarra 2005-2006. BON 80-06/07/2005.
512. Convenio colectivo extraestatutario suscrito en la empresa Piensos y Servicios Agropecuarios Caballero, S. L. Extremadura. DOE 41-10/04/2007.
513. Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3.ª edad de iniciativa social para los años 2004-2006. Gerona. DOGC 4767-23/11/2006.

El presente estudio recoge el tratamiento dado al régimen disciplinario en la negociación colectiva española más reciente.

Infracciones y sanciones disciplinarias conforman, junto al procedimiento habilitado al efecto, un conjunto normativo que puede identificarse como el régimen sancionador que tipifica las reglas de conducta en la empresa, y cuyo objeto es tratar de garantizar el orden y la producción.

El régimen disciplinario toma asiento en la relación contractual, vincula a empresario y trabajador, y otorga un poder jurídico, institucionalizado y tipificado al empleador. Tal poder legitima y habilita a quien ostenta su titularidad, la viabilidad de obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido donde circulan relaciones jurídicas, es decir, entre sujetos que presumiblemente se sitúan en el mismo plano, dada la naturaleza privada que les vincula, pero que en sustancia ven jerarquizadas sus posiciones a causa de la dependencia que habilita el contrato de trabajo.

Es un poder que encuentra justificación como respuesta a un problema propio de la disciplina de toda organización, disciplina que comporta la existencia de un conjunto de reglas para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de la misma. La observancia de tales dictados se configura así como parte del ordenamiento de toda profesión o instituto. Se trata, en fin, de una potestad que se atribuye al empleador no para que realice sus propios intereses sino para la defensa de la organización, con lo cual su ejercicio y su defensa no son libres ni arbitrarios, pudiendo estar sometidos a un control jurisdiccional.

Es el poder disciplinario un poder sometido a límites legamente pre fijados, naciendo del convenio colectivo un centro de referencia a la hora de concretar el régimen disciplinario, y convirtiendo el interés del empresario en la expresión del interés de la empresa, o si se quiere, de la organización.

La obra que se presenta recoge las cualidades indicadas en el territorio concreto de la negociación colectiva, tratando de dejar hablar a los negociadores con sus propias palabras al concretar el régimen disciplinario concertado, y recogiendo dicha experiencia en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial, los convenios colectivos de ámbito empresarial, y los convenios extraestatutarios.

ISBN 978-84-8417-264-0



84788484172640