



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

Las infracciones y sanciones en la negociación colectiva de Castellón

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso 2017 – 2018

Alumna:

Yaiza Escalera Vaya

Tutor:

Santiago García Campá

Índice

1	Abreviaturas	4
2	Introducción	6
3	Infracciones y sanciones de los trabajadores. El estatuto de los trabajadores. El papel del convenio colectivo.	7
4	La regulación de las infracciones y sanciones en los convenios colectivos de la provincia de Castellón.....	11
4.1	Infracciones y tipología.	11
4.1.1	Infracciones leves en los Convenios Colectivos Sectoriales	11
4.1.2	Infracciones graves en los Convenios Colectivos Sectoriales.....	14
4.1.3	Infracciones muy graves en los Convenios Colectivos Sectoriales.....	17
4.1.4	Infracciones leves en los Convenios Colectivos de Empresa.....	20
4.1.5	Infracciones graves en los Convenios Colectivos de Empresa	25
4.1.6	Infracciones muy graves en los Convenios Colectivos de Empresa	31
5	Sanciones y tipología.....	35
5.1	Sanción leve Convenios Colectivos Sectoriales	35
5.2	Sanción grave Convenios Colectivos Sectoriales.....	36
5.3	Sanción muy grave Convenios Colectivos Sectoriales.....	36
5.4	Sanción leve Convenios Colectivos de Empresa.....	37
5.5	Sanción grave Convenios Colectivos de Empresa	38
5.6	Sanción muy grave Convenios Colectivos de Empresa	39
6	Prescripción de las sanciones.....	41
7	Procedimiento sancionador	42
8	Sanción a los representantes de los trabajadores	47
9	Conclusión	51
10	Anexo. Tabla comparativa de infracciones y sanciones, por tipología de convenio.....	54
11	Bibliografía	70
12	Abstract	71

1 Abreviaturas

Art.	Artículo
CC	Convenio colectivo
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
LRJS	Ley Reguladora Jurisdicción Social

2 Introducción

El objeto de estudio de este Trabajo de Fin de Grado es el análisis de las infracciones y las sanciones en la negociación colectiva en la provincia de Castellón. Para llevar este a cabo este trabajo he analizado 21 Convenios Colectivos cuyo ámbito de aplicación territorial no excede de la provincia de Castellón, centrándome en la tipificación de las infracciones y sanciones, el procedimiento sancionador, la prescripción de las faltas y la sanción a los representantes de los trabajadores.

Este tema me ha parecido más interesante a lo largo de su estudio, el papel del convenio colectivo es fundamental para que los trabajadores puedan tener reguladas sus condiciones laborales de una manera justa, especialmente las de tipo disciplinario.

A lo largo de este estudio, he analizado de manera exhaustiva el régimen disciplinario de cada uno de los convenios seleccionados. Comparando las faltas y las sanciones que establecían cada uno de ellos y cierto es que, dependiendo del convenio, el régimen disciplinario puede ser más estricto o menos. Este régimen disciplinario está sujeto al poder de dirección del empresario, ya que es el empresario el que impone la sanción cuando hay una infracción por parte del trabajador (art. 58 ET). A lo largo de este estudio hemos podido observar que el convenio colectivo actúa como límite al poder sancionador del empresario, ya que el Estatuto de los Trabajadores no establece una clara tipificación de las conductas sancionables, es el convenio colectivo el que contiene la regulación de las conductas sancionables.

En el primer apartado de este trabajo se abordarán las infracciones y sanciones de los trabajadores, cómo aparecen reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y cómo el poder de dirección del empresario actúa frente a estas.

En el segundo apartado se analizará la regulación de las infracciones y sanciones en los convenios colectivos de la provincia de Castellón, abordando las infracciones y tipología de cada uno de ellos, las sanciones, el procedimiento sancionador y la sanción a los representantes de los trabajadores, el expediente contradictorio.

En último lugar encontraremos las conclusiones más relevantes que he podido extraer después de realizar este trabajo.

3 Infracciones y sanciones de los trabajadores. El estatuto de los trabajadores. El papel del convenio colectivo.

Define el diccionario de la Real Academia Española el término falta como “infracción voluntaria o culposa de una norma, que puede ser castigada bien penal o administrativamente, bien por el empresario en las relaciones laborales”.

Las infracciones de los trabajadores aparecen reguladas en el artículo 58 d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). El artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores afirma 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”*. El artículo 58 del ET establece un doble principio de tipicidad, por una parte, tenemos las faltas y por otra las sanciones: *“En su primera faceta supone que no basta la existencia de una conducta de incumplimiento para legitimar el ejercicio del poder empresarial, sino que la misma debe estar tipificada como falta por la normativa correspondiente. En la segunda, implica que la sanción a imponer debe estar igualmente tipificada en ella”*.¹

Pepa Burriel sostiene que el reconocimiento al poder de dirección del empresario aparece en el Estatuto de los Trabajadores en diversas prescripciones:

1. Artículo 1.1 del ET: “Trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona”.
2. Artículo 5 del ET: “Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas”.
3. Artículo 20.1 del ET: “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona que este delegue”.

El poder de dirección del empresario tiene un ámbito de aplicación, tal y cómo explica Burriel, el poder de dirección y el poder disciplinario permiten al empresario adoptar decisiones para sancionar a los trabajadores ante incumplimientos laborales.

¹ José María Goerlich Peset, Derecho del Trabajo, 5ª Edición, “Poderes del Empresario” (Valencia, 2016), página 418.

Dicho poder tiene notas características, según nos explica la autora, son las siguientes:

- No se puede renunciar de forma definitiva del poder disciplinario, pero si se puede renunciar de manera puntual a ejercerlo.
- El empresario tiene la opción de decidir que sanción imponer, teniendo siempre en cuenta las circunstancias de cada caso concreto, se tiene que ajustar la decisión con la falta.
- La regulación de las faltas e infracciones está en los convenios colectivos. En este caso el trabajador no podrá ser sancionado por el empresario si la conducta no esta tipificada en su convenio colectivo de aplicación, además el empresario tendrá que acreditar los hechos sucedidos y graduarlos según su convenio colectivo.
- Las sanciones las podemos clasificar en leves, graves y muy graves.

*“El poder de dirección se complementa con el poder disciplinario del empresario, afirmando al respecto la jurisprudencia laboral que el «poder sancionador o disciplinario» resulta necesario para que el poder de dirección sea un verdadero poder jurídico y no un mero poder moral. Las normas legales sustantivas reguladoras del tema aparecen contenidas en los artículos 54, 58 y 60.2 del ET, relativos al despido disciplinario, a las faltas y sanciones de los trabajadores y a la prescripción de las faltas y sanciones de los trabajadores, respectivamente”.*² Los trabajadores podrán ser sancionados por el poder de dirección del empresario por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones aplicables. La graduación de las faltas de los trabajadores las podemos distinguir en leves, graves y muy graves. Cada una de ellas atiende a sus plazos de prescripción y caducidad.

Dicho poder no es ilimitado, la Constitución Española, los contratos de trabajo, las leyes y los convenios colectivos sirven para limitar dicho poder.

“El Tribunal Constitucional, a la hora de establecer límites a este derecho del empresario ha utilizado la teoría del principio de proporcionalidad (STC 98/2000, de 10 de abril [RTC 2000, 98]). De acuerdo con este principio, para comprobar si una determinada medida llevada a cabo por el empresario supera el juicio de proporcionalidad es necesario constatar si cumple tres requisitos o condiciones:

² J. Martínez Girón, Derecho del Trabajo, “Dirección y control de la actividad laboral”, (Madrid, 2006), página 24.

- a) *Juicio de Idoneidad. Si tal medida es adecuada para conseguir el objetivo propuesto.*
- b) *Juicio de Necesidad. Si además la medida es necesaria, por no existir otra menos gravosa para la consecución de tal propósito con la misma eficacia.*
- c) *Juicio de Proporcionalidad. Si la medida es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.”³*

Ahora bien, si analizamos la ejecutividad y la revisión judicial de las sanciones disciplinarias nos encontramos ante la cuestión de determinar si la sanción que ha impuesto el empresario se puede ejecutar o se tiene que revisar judicialmente. Como ha señalado M.A. Castro Argüelles (1993): *“El empresario tiene un poder disciplinario que se traduce en la facultad de adoptar decisiones sancionadoras, de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad. Mantener la posición contraria supondría desvirtuar el propio poder disciplinario, configurando como un poder de Derecho privado ejercitable al margen de cualquier instancia de derecho público. Lo anterior en absoluto impide que el trabajador, una vez le haya sido impuesta la sanción, pueda recurrir en vía judicial, con el fin de obtener la revisión de la misma. Quedando salvaguardado, de este modo, el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva consagrado en el art. 24 de la Constitución.”*

El artículo 114 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS) afirma que *“El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda”*. La sentencia podrá: confirmar la sanción que se le había impuesto al trabajador, revocar la sanción totalmente, cuando la realidad de los hechos no sea probada o cuando los hechos no constituyan falta. Revocarla en parte, cuando la falta no haya sido calificada de forma correcta y los hechos constituyan una falta menor a la anteriormente impuesta. Declararla nula, cuando constituya discriminación o cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas no estuviera tipificada en las disposiciones legales o convenio colectivo de aplicación. *Idea principal del artículo 115 LRJS.*

Un ejemplo del juicio de proporcionalidad de la falta sería el caso de esta sentencia. *“Don Severino interpone recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 5 de Bilbao de fecha de 18 de mayo de 2016, dictada en*

³ P. Burriel Rodríguez-Diosdado, “La organización del trabajo en la empresa”, Manual Derecho del Trabajo, 8ª edición, Aranzadi, (Pamplona, 2014), página 606.

proceso sobre impugnación de sanción frente AUTOBUSES BILBAO S.A. Severino presta servicios por cuenta y orden de Autobuses Bilbao S. A con categoría de conductor, los días 20 y 21 de junio de 2015 Severino no acude a trabajar por la hospitalización de su hermana, comunicando dicha ausencia a su superior, el que le dice que los días que tiene permiso para ausentarse son el 19 y 20 de junio, ya que el viernes 19 lo tenía libre. El fundamento primero de la sentencia desestima la pretensión del demandante, se confirma la sanción impuesta al trabajador por ausencias injustificadas, después de que la empresa le hubiese denegado el disfrute de los días por hospitalización de un familiar en las fechas que el trabajador había solicitado, la empresa solo le deja los días 19 y 20 de junio, en aplicación del artículo 22 del Convenio de Empresa por la situación de programación o no de trabajo para el día inicial.” La sentencia confirma la sanción de empleo y sueldo por ausencias injustificadas, ya que es proporcional a la falta cometida. ⁴

Es aquí donde el convenio colectivo de aplicación y la negociación colectiva juegan un papel fundamental, ya que la imposición de la sanción debe estar sujeta al procedimiento regulado en el convenio.

“En el plano conceptual el convenio colectivo es la expresión formal del acuerdo alcanzado en la negociación colectiva desarrollada por los representantes de los trabajadores y los empresarios, en virtud de su autonomía colectiva, para regular las condiciones de trabajo y, en general, las relaciones de los trabajadores y de los empresarios. Su naturaleza jurídica (delimitada por su función y estructura) es compleja. (F. Carnelutti pudo decir, con todo acierto, que el convenio colectivo es <<un híbrido jurídico que tiene cuerpo de contrato y alma de ley>>, y Duguit afirmaba que se trata de una «ley de la profesión»”.⁵

Como conclusión, diríamos que el convenio colectivo es un límite al poder de dirección del empresario.

⁴ Sentencia Social N.º 2038/2016, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sección, Recurso 1974/2016 de 25 de octubre de 2016.

⁵ Monereo Pérez J.L., Molina Navarrete C., Moreno Vida M.N., *Manual de Derecho Sindical, 9ª Edición* “La autonomía colectiva profesional: el convenio colectivo como norma profesional” (Granada, 2014), Comares.

4 La regulación de las infracciones y sanciones en los convenios colectivos de la provincia de Castellón.

El objeto de estudio de este trabajo se centra en el análisis de las faltas y las sanciones en los convenios colectivos de la provincia de Castellón, para ello hemos analizado 8 convenios colectivos sectoriales provinciales, que son aquellos que afectan a la provincia de Castellón en un sector de actividad determinado; 13 convenios colectivos de empresa, que son los que afectan a una empresa concreta, también en la provincia de Castellón. Durante este análisis podremos ver, como hemos comentado anteriormente, que las faltas y las sanciones van cambiando dependiendo del convenio colectivo de aplicación.

4.1 Infracciones y tipología.

“Los convenios gozan de libertad a la hora de tipificar infracciones, si bien el art. 58 del ET exige que se gradúen. Lo habitual es establecer una graduación entre conductas incumplidoras del trabajador, calificándolas como faltas leves, graves y muy graves”.⁶

4.1.1 Infracciones leves en los Convenios Colectivos Sectoriales

Faltas de puntualidad en el trabajo.

Los convenios colectivos sectoriales de la provincia de Castellón analizados consideran infracciones leves diversas actuaciones por parte de los trabajadores. El convenio colectivo del Comercio Textil considera como falta leve las faltas de puntualidad al trabajo cuando excedan de quince minutos en un mes, en cambio, el convenio colectivo de Buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana consideran falta leve la falta de puntualidad superior a cinco minutos. El convenio colectivo de Fincas urbanas de Cataluña para el sector de empleados de fincas urbanas de Castellón no considera como falta leve las faltas de puntualidad, tampoco la considera el convenio colectivo de Pozos y riegos agrícolas. El convenio colectivo de la Industria madera sí considera la falta de puntualidad como una falta leve, la tiene tipificada en falta de puntualidad sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes, el convenio colectivo de Supermercados y autoservicios también

⁶ José María Goerlich Peset, Derecho del Trabajo, 5ª Edición, “Poderes del Empresario” (Valencia, 2016),

considera la impuntualidad como falta leve, en este caso es de una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes. El convenio colectivo de Viajeros por carretera y urbanos también tiene tipificada esta falta leve, dos faltas de puntualidad al trabajo en el periodo de un mes y el convenio colectivo de Tintorerías y lavanderías también la tiene tipificada, falta de puntualidad en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total o inferior a veinte minutos. Podemos encontrar cierta disparidad respecto a la cantidad de faltas de puntualidad.

Faltas por no comunicar cambios a la empresa.

No comunicar el cambio de residencia o domicilio es una falta leve que tienen en común el convenio colectivo de Transporte de viajeros por carretera y urbanos, Comercio textil, Industria madera y Supermercados y autoservicios. Otra falta leve que encontramos en común en el convenio del Comercio textil, Supermercados y autoservicios y Buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana, es no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados.

Faltas de asistencia al trabajo.

La inasistencia injustificada al trabajo también la podemos encontrar como falta leve, tipificada de diversas formas en los convenios analizados. En el convenio del Transporte de viajeros se considera como falta leve una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso. El convenio de Buques y estibadoras la tipifica en falta de injustificada de asistencia al trabajo de un día durante un mes, la tipifican de la misma forma el convenio de Tintorerías y lavanderías y el del Comercio textil.

Faltas por perjudicar a la imagen de la empresa.

Una falta leve que encontramos en común en los convenios colectivos sectoriales del Comercio textil, Tintorerías y lavanderías, Supermercados y Autoservicios e Industria madera es la de no atender al público con la corrección y diligencias debidas. Es común en este tipo de convenios por la posibilidad de contar con empleados con atención al público, esta falta leve no la consideran los otros convenios sectoriales analizados porque su actividad no les permite atender al público directamente. Los pequeños descuidos en la conservación de los géneros o material de la empresa es otra falta de carácter leve que tienen en común los convenios sectoriales de carácter industrial como el del Comercio textil, Supermercados y autoservicios Tintorerías y lavanderías e Industria madera. Como ya hemos dicho anteriormente, por la posibilidad de atender al público consideran como faltas leves aquellas que den una

mala imagen de la empresa, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la imagen de la empresa, aparece tipificada como leve en el convenio del Comercio textil. Transportes y viajeros por carretera también hace alusión a este tipo de falta, añadiendo el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

Faltas por discusiones o faltas de respeto.

Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa también son consideradas como falta leve por el Comercio textil, Industria madera, Supermercados y autoservicios. El convenio de Transporte de viajeros por carretera y urbanos también hace referencia a las discusiones, pero lo hace más concretamente, afirma que siempre que sea dentro de la jornada de trabajo.

Faltas de abandono del puesto de trabajo.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, es una falta que aparece en el convenio de Tintorerías y lavanderías, Industria madera, Comercio textil y Supermercados y autoservicios.

Otras faltas que encontramos en los convenios sectoriales analizados son las que hacen referencia a la peligrosidad de la actividad que pueden realizar las empresas que están adheridas a estos convenios. Fumar en el centro de trabajo o en zonas donde se desarrollen las actividades, aparece tipificada en el convenio colectivo de Buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana. La imprudencia en el trabajo si implica riesgo de accidente para algún trabajador, la negligencia o dejadez, siempre que no comporten daños, son consideradas como faltas leves en el convenio colectivo de Pozos y riegos agrícolas. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral, siempre que no entrañen riesgo grave para nadie del personal, es considerada como falta leve en los convenios de la Industria madera y en el de fincas urbanas de Cataluña para el sector de empleados de fincas urbanas de Castellón.

Otra falta leve que aparece por razón de actividad en el convenio colectivo de Transporte de viajeros por carretera y urbanos es el retraso de hasta dos días en la entrega de la recaudación, así como no rellenar correctamente los datos del disco grama. Esta falta leve no aparece en ningún otro convenio analizado.

4.1.2 Infracciones graves en los Convenios Colectivos Sectoriales

Los convenios sectoriales de la provincia de Castellón analizados presentan diversas infracciones graves, algunas de ellas aparecen por la acumulación o reiteración de las faltas leves hemos visto en el apartado anterior.

Faltas de puntualidad.

La suma de faltas de puntualidad es una de ellas, en el Comercio textil se considera infracción grave cuando estas excedan de treinta minutos en un mes, de la misma forma la establece el convenio de Supermercados y autoservicios. El convenio de Buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana considera infracción grave cuando se supera el límite establecido en la infracción leve. El convenio de Tintorerías y lavanderías considera como falta grave la falta de puntualidad no justificada hasta en tres ocasiones por un tiempo total de hasta sesenta minutos. Industria madera también tipifica la falta de puntualidad como falta grave, cuando sean más de cuatro faltas injustificadas al trabajo, durante un mes, bastando dos faltas si ello perjudica al resto del personal. Transportes y viajeros por carretera y urbanos considera grave la falta cuando sean más de tres faltas de puntualidad en un mes sin la debida justificación.

Como podemos observar, la falta de puntualidad aparece en la mayoría de los convenios sectoriales analizado, muchos de ellos la consideran infracción leve e infracción grave cuando la anterior es superada.

Faltas de desobediencia.

El convenio del Comercio textil también considera la desobediencia a la dirección de la empresa o a los que se encuentren con facultades de dirección como infracción grave, también aparece tipificada esta infracción en el convenio de Buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana, en el de Supermercados y autoservicios. El convenio de Tintorerías y lavanderías también considera la desobediencia las órdenes como infracción grave, pero además añade las relativas a las normas de seguridad e higiene, el convenio de fincas urbanas para el sector de empleados de fincas urbanas de Castellón también hace hincapié en la desobediencia a las órdenes en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Faltas de descuido con los materiales.

El descuido en los materiales o géneros de la empresa también es una infracción grave tipificada en el convenio de Supermercados y autoservicio, en el del Comercio textil e Industria madera. Una de las infracciones graves que aparece en

gran parte de los convenios sectoriales analizados es la falta de asistencia al trabajo. En el convenio de Buques, estibadoras y agentes de aduana la considera grave cuando la falta de asistencia es durante dos días al mes, Industria madera la tiene tipificada en faltar al trabajo, sin causa justificada, de uno a tres días al mes, Comercio textil inasistencia al trabajo de dos días en seis meses, Supermercados y autoservicios un día en el periodo de un mes sin causa justificada, Transportes de viajeros por carretera y urbanos dos o más días sin causa justificada en el período de un mes y el convenio de Tintorerías y lavanderías la tiene tipificada en inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

Faltas de ausencia en el puesto de trabajo.

El abandono del trabajo también es tipificado como infracción grave, el convenio de Buques y estibadoras la considera como grave cuando el abandono sea por un período superior a 4 horas, Transporte de viajeros por carretera y urbanos la tiene tipificada esta infracción cuando el abandono cause perjuicio a la empresa o a los compañeros de trabajo.

Faltas por simular la presencia de otro trabajador.

Simular la presencia de otra persona, fichando o firmando por él es una infracción grave que aparece en el convenio de Comercio textil, también la tienen en común el convenio de Industria madera y el de Tintorerías y lavanderías.

Faltas de discusiones o faltas de respeto.

Las discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de público y las faltas de respeto y consideración, son infracciones graves que aparecen en los convenios de Comercio textil, Supermercados y autoservicios, Tintorerías y lavanderías y por último en el de Transportes de viajeros por carretera y urbanos.

Faltas por estado de embriaguez o toxicomanía.

La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía es considerada como infracción grave por el convenio de Industria madera, además de la falta de aseo personal junto la embriaguez mencionada anteriormente es otra falta grave que tiene tipificada el convenio de Tintorerías y lavanderías. Fumar en los lugares en que este prohibido, de acuerdo con la señalización existente es una infracción grave que aparece tipificada en el convenio de Supermercados y autoservicios.

Faltas por realizar tareas ajenas.

Realizar trabajos particulares en horario de trabajo sin la debida autorización también es considerada una infracción grave por el convenio del Comercio textil y por el de Supermercados y autoservicios. El uso del teléfono móvil en horario laboral también es considerado una falta grave por el convenio del Comercio textil, además el convenio de la Industria madera añade a este tipo de infracción el perjuicio del uso de este al proceso productivo.

Faltas por disminuir el rendimiento del trabajo.

Otra infracción de grave que tienen en común algunos de los convenios analizados es la disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal, aparece tipificada de esta forma en el convenio de Industria madera, en el de Tintorerías y lavanderías también se hace referencia al rendimiento del trabajo, este lo considera grave cuando la disminución del rendimiento de trabajo no es de manera repetida.

Faltas por no comunicar cambios a la empresa.

El convenio de Pozos y Riegos Agrícolas considera una infracción grave no comunicar de forma debida a la empresa los cambios experimentados que puedan afectar a la Seguridad Social. El convenio de la Industria Madera también considera esta infracción como grave, además añade que si mediara alguna malicia seria considerada como muy grave.

Otras faltas.

Encontramos infracciones graves de carácter subjetivo en los convenios colectivos sectoriales analizados, el convenio de Transporte de Viajeros considera varias infracciones graves, por ejemplo: el retraso de hasta seis días en la entrega de la recaudación y cambiar de tuta sin la debida autorización. El convenio de la Industria Madera también cuenta con diversas infracciones grave de carácter subjetivo, debido al tipo de actividad que realizan las empresas que están adheridas a este convenio. La aceptación de dádivas o regalos, la falta de sigilo profesional, permitir el tránsito por zonas peligrosas, no advertir e instruir adecuadamente al personal sobre los que tenga alguna relación de autoridad del riesgo del trabajo a ejecutar, no informar con la debida diligencia a la empresa o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones, herramientas o materiales y la imprudencia en el trabajo que implicase riesgo de accidente.

4.1.3 Infracciones muy graves en los Convenios Colectivos Sectoriales

A continuación, analizaremos las infracciones muy graves que aparecen en los convenios sectoriales analizados. Podremos observar que muchas de las infracciones tipificadas en estos convenios han aparecido ya en las infracciones graves, la única diferencia es que la falta es más grave.

Faltas de puntualidad

El convenio de tintorerías y lavanderías también considera como muy grave la impuntualidad no justificada en la entrada o salida del centro de trabajo, en diez ocasiones durante 10 meses o 20 durante un año. También considera este tipo de infracción el convenio de Transportes y viajeros, más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de tres meses. Industria madera considera muy grave cuando son más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en el período de seis meses. Pozos y riegos agrícolas no especifica la cantidad de faltas, sólo expresa la impuntualidad.

Faltas de asistencia al trabajo

El convenio del Comercio textil la considera muy grave cuando se faltan más de dos días al trabajo en un año. Industria madera la tiene tipificada en muy grave cuando se falta de forma no justificada más de tres días al trabajo en el mes o 30 días naturales. El convenio de Supermercados y autoservicios también considera muy grave la infracción cuando se falta tres días al trabajo durante el período de dos meses, sin causa justificada. Buques y estibadoras también tipifica esta infracción muy grave cuando se falta al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes. El convenio de Transporte de viajeros considera muy grave la falta cuando son tres o más de tres faltas de asistencia sin causa justificada cometidas en el período de tres meses. En cambio, el convenio de Pozos y riegos agrícolas es el único que no detalla cuantas faltas injustificadas considera como muy graves, tiene tipificada este tipo de infracción muy grave como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo. Sólo hay un convenio sectorial de los analizados que no considera la falta de asistencia al trabajo, es el de Fincas urbanas de Cataluña para el sector de empleados de fincas urbanas de Castellón.

Faltas por simular enfermedad o accidente

La simulación de enfermedad o accidente también es una falta de carácter muy grave que parece en los convenios del Comercio textil, Industria madera y Supermercados y autoservicios.

Faltas por delitos de robo o hurto

El robo o hurto cometido tanto a la empresa como a los compañeros también es considerado infracción muy grave por el convenio del Comercio textil, Tintorerías y lavanderías, Supermercados y autoservicios, Buques, estibadoras y agentes de aduana y Fincas urbanas de Cataluña para el sector de empleados de Castellón. Además, el convenio de Transportes de viajeros por carretera y urbanos añade a este tipo de infracción la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual y el acoso sexual. El convenio de Industria madera tiene tipificada esta infracción muy grave cuando hay sentencia firme por delitos de robo, hurto o delitos sexuales.

Faltas por abandonar el puesto de trabajo

Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, es una infracción grave tipificada en el convenio de la Industria madera, convenio de Transportes de viajeros por carretera y urbanos también hace alusión a este tipo de infracción, haciendo referencia sólo al abandono del puesto de trabajo.

Faltas por deslealtad, abuso de confianza o competencia desleal

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la competencia desleal en la actividad de la empresa, es una infracción muy grave que aparece en los convenios del Comercio textil, Industria madera, Tintorerías y lavanderías y Supermercados y autoservicios. El convenio de Pozos y riegos agrícolas añade la transgresión de la buena fe contractual.

Faltas por estado de embriaguez o toxicomanía

La embriaguez o estado de toxicomanía manifiesta durante la jornada laboral también es una infracción muy grave, aparece en el convenio de Supermercados y Autoservicios y Pozos y Riegos Agrícolas. El convenio de Tintorerías y Lavanderías también la considera cómo muy grave, pero cuando repercuta negativamente en el trabajo, de la misma forma aparece tipificada en el convenio de Industria Madera. El convenio de Transportes y Viajeros, establece esta infracción muy grave cuando se supera la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el

trabajo para el personal de conducción, considerando también la conducción bajo los efectos de las drogas.

Faltas por trato indebido

Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, subordinados o compañeros es considerada una infracción muy grave por los convenios de Industria madera, Comercio textil, Transportes y viajeros por carretera y urbanos, Tintorerías y lavanderías, Pozos y riegos agrícolas y Fincas urbanas de Cataluña para el sector de empleados de Castellón. El convenio de Supermercados y autoservicios, añade a esta infracción muy grave cuando los malos tratos son al público en general.

Faltas por acoso

Otras infracciones muy graves que podemos encontrar en común en los convenios analizados, es el acoso moral, el acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas por o sobre cualquier trabajador. Esta infracción muy grave la tienen en común el convenio de Comercio textil, Buques, estibadoras y agentes de aduana, Supermercados y autoservicios, Transportes y viajeros, el convenio de Tintorerías y lavanderías, considerando también el acoso psicológico, el convenio de Industria madera añade a esta infracción el acoso por razón de origen racial o étnico.

Faltas de disminución del rendimiento en el trabajo

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo es considerada muy grave en el convenio del Comercio textil, Pozos y riegos agrícolas, Industria madera, Tintorerías y lavanderías y Supermercados y autoservicios.

La simulación de enfermedad o accidente es considerada infracción muy grave por el convenio de Tintorerías y lavanderías, Industria madera y Comercio textil.

Utilizar indebidamente el material de la empresa, para fines ajenos es infracción muy grave en el convenio de Transportes y viajeros, Industria madera y Comercio textil.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene es una infracción muy grave que aparece en el convenio de Tintorerías y lavanderías y Transportes y viajeros.

Otras faltas de carácter subjetivo que podemos encontrar en los convenios analizados son:

- La falta de aseo y limpieza que afecte a la imagen de la empresa es infracción muy grave en el convenio del Comercio textil.
- El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación, es infracción muy grave en el convenio de Transportes y viajeros, además considerando la violación del secreto de correspondencia como muy grave.
- Causar accidentes graves por negligencia o descuido, es considerado infracción muy grave en el convenio de la Industria madera, así como realizar tareas particulares en el horario de trabajo.
- La indisciplina o desobediencia del trabajo, tipificada en el convenio de Pozos y riegos agrícolas.

La reincidencia en faltas graves, también son consideradas infracciones muy graves. Aparecen tipificadas como tal en los convenios de Comercio textil, la considera muy grave, aunque sea de distinta naturaleza y se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse cometido la infracción grave, de la misma manera aparece tipificada en el convenio de Supermercados y autoservicios. Industria madera la establece del mismo modo, afirmando que siempre que haya sido objeto de sanción por escrito. El convenio de Tintorerías y lavanderías tipifica la reincidencia en faltas graves como infracción muy grave, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Después de realizar el análisis de las faltas en los convenios colectivos sectoriales de la provincia de Castellón, pasaremos a analizar los convenios colectivos de empresa de Castellón.

4.1.4 Infracciones leves en los Convenios Colectivos de Empresa

Faltas de asistencia al trabajo.

Las faltas de asistencia al trabajo aparecen tipificadas en muchos de los convenios analizados. El convenio de la empresa Plantones Certificados considera infracción leve faltar un día al trabajo sin justificar. Cruz Roja considera leve la infracción cuando se falta un día al mes sin causa justificada. Pamesa la tiene tipificada de la misma forma, un día en el período de 30 días. Elementfresh la tiene tipificada igual que Cruz Roja. Beniplant la tiene tipificada en su convenio de empresa como leve cuando se falta un día al trabajo sin causa justificada, no especifica en que

periodo de tiempo, de la misma forma aparece en el convenio de la empresa Autocares Meseguer. La empresa Centro de Tratamientos de Residuos del Mediterráneo la tiene tipificada en faltar un día al mes sin causa justificada, de la misma forma aparece en el convenio de la empresa BP OIL y en el de la empresa Agronostrum.

Faltas de puntualidad.

La falta de puntualidad también es una infracción muy común en los convenios analizados. En el convenio de la empresa Plantones Certificados aparece tipificada como hasta dos faltas de puntualidad no justificadas en un mes. En el de Cruz Roja se considera leve cuando son de tres a cinco faltas de puntualidad, sin justificación en un mes. Pamesa considera leve la infracción: hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo. Elementfresh también considera esta infracción: de una a tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes. Remolques Mediterraneo la considera leve siempre que la falta de puntualidad sea inferior a quince minutos y no se derive por la función especial del tripulante. Beniplant también la tiene en su convenio: hasta dos faltas de puntualidad en un mes. Centro de Tratamiento de Residuos: hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes. Agronostrum también: de una a tres faltas de puntualidad no justificadas en el periodo de un mes. El convenio de la empresa Viriato Seguridad la tiene tipificada en hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes. El convenio de la empresa África Restaurantes considera como leve la falta cuando hay de una a tres faltas injustificadas de puntualidad de hasta treinta minutos en el periodo de treinta días. Por último, Autocares Meseguer: dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de dos meses sin la debida justificación.

Faltas de aseo y limpieza personal.

La falta de aseo personal y limpieza también es una falta de carácter leve, anteriormente la hemos podido ver como infracción grave y muy grave en los convenios sectoriales. Esta falta aparece tipificada en el convenio de la empresa BP OIL, Viriato Seguridad, Beniplant, Centro de Tratamientos de Residuos del Mediterraneo y África Restaurantes también la tiene tipificada como falta siempre que la falta de aseo sea ocasional y durante el servicio. Aguas de Cortes también tiene esta falta leve tipificada en su convenio, falta de aseo personal y limpieza que afecte negativamente a la empresa a la convivencia entre compañeros de trabajo y a la calidad del proceso productivo. Remolques Mediterráneo considera leve la falta de

aseo o de higiene siempre que esta no produzca queja de sus compañeros. En el convenio de la empresa Pamesa también aparece esta falta, pero tipificada de forma distinta, consideran esta falta leve cuando la falta de aseo personal sea ocasional y provoque reclamaciones de los compañeros de trabajo o jefes. Autocares Meseguer también considera leve la falta de aseo y de limpieza, considerando también el uso incorrecto del uniforme y la incorrección de los usuarios. La empresa Plantones Certificados tiene en su convenio como infracción leve, la falta de curiosidad e higiene personal.

Faltas por abandono del puesto de trabajo.

El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada es una falta leve que aparece en distintos convenios analizados, el convenio de Pamesa, la considera leve, aunque si el abandono del puesto causa daño a la producción esta puede considerarse grave o muy grave. Esta infracción también aparece en el convenio de Beniplant, Aguas de Cortes, Viriato Seguridad, Centro de Tratamientos de Residuos, Cruz Roja y Plantones Certificados. El convenio de la empresa Remolques Mediterráneo también tiene tipificada esta infracción leve, añade que se considerara grave si el abandono es por parte del tripulante. El convenio de la empresa África Restaurantes también presenta una peculiaridad en este tipo de falta, considera el abandono sin causa justificada falta leve, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, de esta forma se considerarían graves.

Faltas por no comunicar cambios a la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, es una infracción leve, la hemos visto anteriormente en los convenios sectoriales, en los convenios de empresa también aparece. Tienen tipificada esta falta leve el convenio de la empresa Pamesa, Beniplant, África Restaurantes, Plantones Certificados (añadiendo los datos necesarios para la Seguridad Social), Cruz Roja, Centro de Tratamientos de Residuos del Mediterráneo, Viriato Seguridad, Aguas de Cortes (establece el plazo de 7 días naturales desde que se produzcan los hechos, incluidos los relacionados con la Seguridad Social), Beniplant y Autocares Meseguer.

La no comunicación de la incapacidad temporal a la empresa, también es una falta leve, aparece en el convenio de la empresa Elementfresh, establece dos días hábiles para notificar a la empresa la baja por incapacidad temporal, cuando esta no se notifica en el plazo establecido, el trabajador habrá cometido una falta leve, salvo

que pruebe la imposibilidad de hacerlo. La empresa Agronostrum también considera esta infracción como leve, aparece tipificada de la misma manera que en el convenio de la empresa Elementfresh. La empresa BP OIL hace referencia a esta infracción de forma más genérica, refiriéndose a la omisión de las comunicaciones obligatorias por parte del empleado a la Empresa.

Faltas por discusiones.

Las discusiones con los compañeros dentro del horario de trabajo, es una falta leve que aparece en el convenio de la empresa Autocares Meseguer, Aguas de Cortes también la considera leve esta infracción añadiendo a esta los comentarios despectivos, insultos o altercados que puedan afectar negativamente a la imagen de la empresa. Viriato Seguridad también añade a esta infracción las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público. África Restaurantes también considera leve esta falta siempre que las discusiones no sean en presencia de público. Remolques Mediterráneo también hace una pequeña distinción en esta infracción, considera leve las discusiones de los trabajadores a bordo con los compañeros de trabajo, serían consideradas grave si tales discusiones provocaran escándalo. El convenio de la empresa BP OIL, hace alusión a esta infracción refiriéndose a la inobservancia de las normas elementales de educación, tanto como a la empresa como a los jefes, compañeros y subordinados. La empresa Centro Tratamientos Residuos del Mediterráneo también considera leve las discusiones siempre que se produzcan con motivo u ocasión del trabajo.

Faltas por incumplimiento de normas.

La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el trabajador o sus compañeros, siempre que el trabajador esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección, es infracción leve en el convenio de la empresa Pamesa. El convenio de Centro de Tratamientos y Residuos del Mediterráneo considera infracción leve la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que no entrañe riesgo para el trabajador y sus compañeros.

Faltas por descuidos con los materiales.

Las pequeñas negligencias en la conservación del material, utensilios y maquinaria es una infracción leve en el convenio de la empresa Beniplant y en el de la empresa Plantones Certificados. Esta falta leve también aparece en el convenio de la empresa Centro de Tratamientos, añadiendo también la negligencia en el desarrollo

del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los trabajadores. La empresa Aguas de Cortes también hace referencia a los pequeños descuidos de la conservación del material en su convenio, considerando también el descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo. Viriato Seguridad también considera leve el descuido en la conservación de las máquinas y materiales de la empresa, incluyendo las distracciones en la realización del trabajo, se consideraría grave o muy grave cuando lo anterior origine consecuencias de gravedad.

Faltas por desobediencia.

La desobediencia en materia leve, también es una infracción que aparece en el convenio de la empresa Beniplant y Plantones Certificados.

Faltas por no notificar posibles ausencias.

No notificar la razón de la ausencia al trabajo es una infracción leve, en el convenio de la empresa Cruz Roja, se considera leve, cuando no se notifique con carácter inmediato o dentro de las 48 horas siguientes a la falta, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. En el convenio de la empresa Pamesa también aparece esta infracción, la no comunicación con 48 horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que quede acreditada la imposibilidad de hacerlo. La empresa Centro de Tratamientos también tiene esta infracción en su convenio, no especifica periodo de preaviso, solo aparece la no comunicación con carácter previo de la ausencia al trabajo. África Restaurantes también tiene esta infracción en su convenio, tampoco especifica tiempo de preaviso. Aguas de Cortes si que especifica plazo para justificar la ausencia al trabajo, establece plazo máximo de tres días para cursar la justificación exigible. Viriato Seguridad considera leve la infracción cuando no se notifica con carácter previo la ausencia al trabajo y no se justifica dentro de las 24 horas siguientes, excepto que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Otras faltas leves de carácter subjetivo, que podemos encontrar en los convenios de empresa analizados son:

- Aguas de Cortes considera infracción leve no fichar en los apartados de control en la entrada o salida de la empresa. Usar el teléfono móvil particular en el lugar de trabajo también es una falta leve. Incumplir con los procedimientos y normas del puesto de trabajo en conocimiento del trabajador, es falta leve

siempre y cuando su trascendencia no pueda considerarse grave o muy grave.

- África Restaurantes considera falta leve llevar el uniforme de trabajo de forma descuidada. El descuido o error en la ejecución de cualquier trabajo siempre que no produzca perturbación importante.
- La empresa Centro de Tratamientos de Residuos, tiene diversas faltas leves que no aparecen en los demás convenios analizados, como por ejemplo: encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral; la ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio a la empresa y por último, la utilización de medios informáticos propiedad de la empresa para fines particulares.
- Plantones Certificados considera falta leve no tratar al público con la diligencia adecuada.
- Pamesa considera falta leve permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual.
- Viritato Seguridad tiene tipificadas en su convenio de empresa diversas faltas leves, como: excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador y no atender al público correctamente.
- BP OIL considera falta leve las reiteradas faltas de puntualidad, las enumeradas como graves cuando carezcan de algún requisito para ser consideradas como tales y la complicidad y el encubrimiento de faltas leves.
- Autocares Meseguer establece diversas faltas leves en su convenio de empresa, tales como no cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite de los vehículos, el incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo, incurrir en errores de itinerario, carga y descarga de pasajeros y no respetar las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial.
- Remolques Mediterráneo considera falta leve la embriaguez ocasional dentro del buque, pero no encontrándose de servicio.

4.1.5 Infracciones graves en los Convenios Colectivos de Empresa

Faltas de puntualidad.

Las faltas de puntualidad son consideradas faltas graves en diversos convenios cuando se ha superado el límite que establecía la falta leve de puntualidad. El

convenio de la empresa Remolques Mediterráneo considera grave la falta de puntualidad cuando estas son más de tres en la prestación del puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses, cuando se trate de relevar a un compañero, bastará con una falta de puntualidad. Agronostrum considera grave cuando las faltas de puntualidad van de cuatro a ocho faltas injustificadas en el periodo de un mes. Autocares Meseguer tiene en su convenio de empresa tres o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en dos meses, sin justificación, como falta grave. Elementfresh tiene como falta grave de cuatro a ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en el período de seis meses. Viriato Seguridad considera falta grave más de tres faltas de puntualidad en el período de tres meses superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas. Beniplant tiene en su convenio como falta grave, más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o veinticinco en un año. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo es una falta grave en el convenio de empresa de Pamesa. En el convenio de empresa de Centro de Tratamiento de Residuos aparece tipificada de la misma manera que en el de Pamesa, tres faltas no justificadas en un mes. África Restaurantes la considera grave cuando son más de tres faltas injustificadas en el periodo de treinta días o una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos. Aguas de Cortes tiene esta infracción grave en su convenio de empresa cuando son de cuatro a diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 60 minutos, entienden por impuntualidad el retraso en la incorporación al trabajo de 5 a 30 minutos. Cruz Roja considera grave la falta de puntualidad al trabajo cuando van de seis a once faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de treinta días.

Faltas de asistencia al trabajo.

Faltar al trabajo sin causa que lo justifique también es una falta muy grave, en el convenio de empresa de Cruz Roja es infracción muy grave cuando se falta de dos a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique, bastará una sola falta cuando se tuviera que relevar a un compañero. Aguas de Cortes considera la ausencia al trabajo una falta grave cuando se falta un día al trabajo en el periodo de seis meses, siempre que no haya justificación o autorización alguna. África Restaurantes tiene tipificada esta infracción cuando se falta uno o dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin justificación o autorización. En el convenio de Centro de Tratamientos se considera falta grave cuando se falta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique. La empresa Pamesa tiene tipificada esta falta en su convenio, la considera grave cuando se faltan dos días al trabajo durante

treinta días sin causa que lo justifique. Beniplant la tiene en su convenio de la misma forma que Pamesa, faltar al trabajo dos días en un periodo de 30 días. Viritato Seguridad la considera grave cuando se falta al trabajo un día en el periodo de un mes, sin causa justificada, la considera muy grave cuando el resultado de la ausencia causara grave perjuicio a la empresa. Elementfresh también la tiene en su convenio de empresa, faltar dos días al trabajo en el periodo de un mes. Autocares Meseguer también considera la ausencia al trabajo, cuando se trate de dos o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar o sin previo aviso durante un mes, la consideraría muy grave esta falta cuando la ausencia causara perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio de la empresa. Agronostrum también tiene este tipo de infracción grave en su convenio, será falta grave faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el periodo de un mes, de la misma forma aparece tipificada en el convenio de empresa de Plantones Certificados. BP OIL considera grave la ausencia al trabajo cuando se trate de faltas injustificadas al trabajo, si se produjera de os a tres veces en un mes.

Falta de aseo y limpieza personal.

La falta de aseo y limpieza es considerada una falta grave en los convenios de empresa estudiados. La empresa BP OIL, la tiene tipificada en su convenio, considera grave la falta cuando la falta de aseo y limpieza produzca queja justificada de los compañeros de trabajo. La empresa Remolques Mediterráneo también tiene tipificada esta falta grave en su convenio de empresa, aparece establecida de la misma forma que en el convenio de la empresa BP OIL. La empresa Agronostrum la establece en su convenio de distinta forma, considera grave la falta de aseo y limpieza cuando esta sea de forma habitual. Elementfresh la establece en su convenio de empresa de la misma manera, cuando la falta de aseo sea habitual será considerada falta grave. África Restaurantes establece en su convenio de empresa la falta grave de falta de aseo y limpieza siempre que haya mediado advertencia y esta cause quejas justificadas de los trabajadores o del público.

Faltas por discusiones o malos tratos de palabra.

Las discusiones o faltas de respeto hacia los compañeros, jefes o subordinados, también es una falta grave que aparece en muchos de los convenios estudiados. Aguas de Cortes establece en su convenio como falta grave las discusiones escandalosas o altercados verbales que se produzcan durante el trabajo que puedan perjudicar la imagen de la empresa, considerando también como infracción grave la falta de respeto hacia los compañeros o el público. África

Restaurantes también tiene tipificada esta falta grave en su convenio, considera grave el uso de palabras irrespetuosas de forma habitual durante el tiempo de trabajo. Autocares Meseguer también tiene en su convenio de empresa establecida esta falta grave, la falta de respeto y consideración a los que trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, considerando también como infracción grave la falta de aseo y limpieza. Remolques Mediterráneo establece en su convenio este tipo de infracción grave de forma distinta a los demás convenios, considera falta grave blasfemar o emitir palabras contrarias a la moral. Beniplant considera falta grave las injurias graves contra personas e instituciones de cualquier índole. Plantones Certificados establece en su convenio de empresa la falta de respeto en materia grave a los mandos de la empresa o a los compañeros.

Faltas de desobediencia.

La desobediencia en el trabajo, también aparece establecida como falta grave en algunos de los convenios estudiados. Viritato Seguridad en su convenio de empresa la tiene tipificada como desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, añadiendo también a esta falta grave la réplica descortés hacia los compañeros. Pamesa también considera esta falta grave en su convenio de empresa, la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que esta orden no implique condición vejatoria para el trabajador. En el convenio de empresa de Centro de Tratamientos aparece tipificada de la misma forma que en el convenio de Pamesa. BP OIL también establece esta falta grave en su convenio, será falta grave la desobediencia a los superiores en materia de trabajo y de seguridad. Cruz Roja también considera la desobediencia como falta grave, la tiene tipificada en su convenio de empresa de la siguiente manera, desobediencia a sus superiores en materia de trabajo, incluyendo la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo, incluyendo también a esta falta grave el negarse a rellenar las horas de trabajo, control y asistencia. Aguas de Cortes también considera falta grave la desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Remolques Mediterráneo hace considera falta grave la mera desobediencia a sus superiores, si implicase quebranto de disciplina.

Faltas de imprudencia, descuido o negligencia.

La imprudencia también es una falta grave en diversos convenios estudiados. Cruz Roja establece esta falta grave en su convenio, cuando la imprudencia implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros. Pamesa establece en su convenio como falta grave, la imprudencia o la negligencia graves en el desarrollo de

la actividad encomendada. Elementfresh considera infracción grave la imprudencia en el desempeño del trabajo si esta conlleva riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros. Agronostrum también considera grave este tipo de falta, si la imprudencia conlleva riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros. Remolques Mediterráneo también considera la imprudencia como infracción grave si esta implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. África Restaurantes también considera que la imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o daño en los materiales o averías, es una falta grave.

Faltas por descuido o negligencia.

El descuido o la negligencia en la conservación de los géneros o materiales de la empresa, es considerada por algunos de los convenios de empresa estudiados como una falta grave, otros la consideran como falta leve. La empresa Aguas de Cortes en su convenio de empresa establece que el descuido en la conservación de los géneros y materiales, será considerado falta grave cuando implique retraso o disminuya la eficiencia del trabajo. África Restaurantes hace referencia al descuido importante en la conservación y materiales como falta grave. Pamesa hace referencia a esta falta grave en su convenio de empresa, la negligencia grave en la conservación o limpieza de materiales o máquinas que el trabajador tenga a su cargo es considerada una infracción grave. Cruz Roja hace referencia en su convenio a la negligencia o desidia en el trabajo, no hace referencia a la conservación de los materiales y géneros de la empresa, solo establece como falta grave la negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este. Autocares Meseguer si establece los descuidos de importancia, el hacer desaparecer o inutilizar los materiales proporcionados por la empresa como falta grave. Beniplant también considera los descuidos en el material de la empresa una falta grave, Plantones Certificados también establece en su convenio de empresa esta falta grave.

Faltas de desobediencia y distracciones

La desobediencia en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando esta suponga un riesgo para el trabajador y sus compañeros, es considerada una falta grave. Este tipo de infracción aparece en el convenio de empresa de Pamesa y en el de la empresa Centro de Tratamientos de Residuos del Mediterráneo.

El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa es considerada una infracción grave, aparece tipificada en el convenio de empresa de Elementfresh, Agronostrum y África Restaurantes.

Entregarse a juegos y distracciones durante el tiempo de trabajo, es una falta grave que aparece tipificada en diversos convenios de empresa estudiados. Aparece en el convenio de Aguas de Cortes, Remolques del Mediterráneo y Autocares Meseguer.

Faltas por estado de embriaguez o toxicomanía.

La embriaguez, la toxicomanía o el consumo de alcohol durante la jornada de trabajo también es una infracción grave, aparece tipificada en el convenio de empresa de Remolques Mediterráneo, aunque este la considera una falta grave cuando es de forma habitual pero no se está de servicio. La empresa Beniplant y la empresa Plantones Certificados si consideran que es una falta grave cuando la embriaguez y la toxicomanía se producen durante la jornada de trabajo. Centro de Tratamientos de Residuos del Mediterráneo si consideran este tipo de infracción grave cuando el consumo de alcohol y otras sustancias afecte negativamente en el trabajo. África Restaurantes también tiene tipificada esta falta grave en su convenio de empresa, además añade que el consumo de alcohol fuera del horario de trabajo, pero vistiendo con el uniforme de este, tendrá también consideración de falta grave.

4.1.6 Infracciones muy graves en los Convenios Colectivos de Empresa

Faltas de puntualidad

Este tipo de infracción es muy común en los convenios de empresa estudiados. La empresa Viriato considera esta infracción cuando son más de 12 en un año, Pamesa en su convenio también la considera, cuando son más de ocho faltas en tres meses y más de doce en seis meses. Cruz Roja en su convenio también considera la falta de puntualidad muy grave cuando excedan de once en treinta días, más de veinte en seis meses y más de treinta en un año. Plantones Certificados la considera muy grave cuando sean más de doce faltas en seis meses o más de veinticinco en un año, Elementfresh no es tan restrictivo, tiene tipificada esta infracción cuando sean más de ocho faltas en seis meses. La empresa Beniplant coincide con Plantones Certificados, más de doce en seis meses o más de veinticinco en un año. La empresa Aguas de Cortes lo hace de forma distinta, más de diez faltas de puntualidad en un año que superen los sesenta minutos. Centro de Residuos del Mediterráneo establece como muy grave cuando sean más de diez en tres meses o veinte en seis meses. Agronostrum también tiene tipificada esta infracción, más de ocho faltas en seis meses. Por último y el más restrictivo, la empresa Autocares Meseguer que establece como infracción muy grave cuando sean más de cuatro faltas de puntualidad en tres meses. Encontramos cierta disparidad con la tipificación de las faltas de puntualidad, varían la cantidad de faltas y el tiempo en el que pueden producirse, sólo hay dos convenios que coinciden con la tipificación, son el de la empresa Plantones Certificados y la empresa Beniplant.

Faltas de asistencia.

Las faltas de asistencia al trabajo también es una falta muy común. Viriato Seguridad en su convenio de empresa la considera muy grave cuando se falta 3 o más veces en un año sin causa justificada, más de seis veces en cuatro meses y más de doce en un año. Pamesa en su convenio de empresa también hace alusión, faltar más de dos días al trabajo en un periodo de treinta días. Cruz Roja establece la infracción como muy grave cuando se faltan tres días consecutivos o cinco alternos en un mes. Plantones Certificados en su convenio establece dicha infracción cuando se faltan seis días en un periodo de cuatro meses, Elementfresh la tiene tipificada esta infracción en faltar tres o más días en un mes. La empresa África Restaurantes si establece esta infracción muy grave en su convenio, tres faltas de asistencia o más en un periodo de treinta días, diez en seis meses o veinte en un año. Beniplant es un vuelve a coincidir

con Plantones Certificados, su convenio considera esta infracción muy grave cuando se faltan seis días en cuatro meses. Centro de Residuos del Mediterráneo establece esta infracción en faltar tres días al trabajo en un mes. BP OIL en su convenio tiene tipificada esta falta cuando se falta más de tres veces al trabajo en el periodo de un mes. Aguas de Cortes es más restrictivo, considera esta infracción cuando se falta más de un día al trabajo en seis meses, Agronostrum también podríamos considerar que es bastante restrictivo, ya que tiene tipificada esta falta en faltar tres o más días al trabajo en un mes. Por último, Autocares Meseguer, que la tiene tipificada en faltar al trabajo tres o más veces en tres meses.

Falta de aseo y limpieza

Esta infracción sólo la tienen tipificada muy grave dos convenios de empresa estudiados, son Viriato Seguridad y Remolques Mediterráneo, el primero la considera muy grave cuando la falta de aseo es continuada y habitual y el segundo cuando se hubiese llamado la atención al empleado sobre la falta de aseo y este sigue persistiendo.

Faltas por discusiones

Las faltas muy graves por discusiones aparecen tipificadas en algunos de los convenios estudiados, las considera como muy graves el convenio de la empresa Viriato Seguridad y el de la empresa BP OIL, considerando también los malos tratos de palabra y el originar peleas. Pamesa y Autocares Meseguer consideran como muy grave los malos tratos de palabra. Remolques del Mediterráneo la tiene tipificada de manera diferente a las anteriores empresas, considera como muy grave cuando se blasfema de forma habitual. Elementfresh considera muy grave las ofensas verbales y físicas, igual que la empresa Agronostrum. Agreder física o verbalmente es considerada como una falta muy grave por el convenio de la empresa Aguas de Cortes.

Faltas por acoso

El acoso sexual es considerado una falta muy grave en los convenios de las empresas Agronostrum, Aguas de Cortes y Elementfresh. Centro de Tratamientos de Residuos amplía el abanico de tipos de acoso, considerando como muy grave el acoso sexual, el laboral y el psicológico, Pamesa lo hace de la misma manera, añadiendo también el acoso étnico. Cruz Roja solo considera la discriminación por razón de sexo y África Restaurantes considera el acoso moral y sexual.

Faltas por robo o hurto

El robo es considerado muy grave en el convenio de Viriato Seguridad cuando existe una sentencia firme que condene este delito. Cruz Roja también lo tipifica en su convenio el robo o hurto como muy grave pero cuando sea a los compañeros. Hay dos convenios que consideran muy grave el robo cuando ha sido dentro de la empresa o centro de trabajo, son el de la empresa África Restaurantes y Aguas de Cortes.

Faltas por competencia desleal a la empresa

El fraude, abuso de confianza, competencia desleal y transgresión de la buena fe es una infracción muy grave, aparece en los siguientes convenios de empresa: Viriato Seguridad, Pamesa, Cruz Roja, Elementfresh, África Restaurantes, Centro de Residuos, Agronostrum y Autocares Meseguer. Hay dos convenios que establecen que esta infracción será muy grave cuando afecte a los intereses de la empresa, son BP OIL y Aguas de Cortes.

Faltas por desobediencia

Pamesa considera esta falta cuando la desobediencia sea continuada y persistente, Centro de Tratamientos de Residuos la tipifica igual en su convenio. Cuando sea de especial gravedad será una infracción muy grave en los convenios de Plantones Certificados y Beniplant. Cuando la desobediencia sea de forma continuada y grave, se considerará infracción muy grave en el convenio de Agronostrum. En último lugar BP Oil y Aguas de Cortes, sancionaran a sus empleados cuando la desobediencia sea en materia de seguridad y de trabajo.

Faltas por actitud imprudente del trabajador

Cuando la imprudencia implique riesgo de accidente y afecte a la seguridad de los demás trabajadores, será una infracción muy grave tipificada en los siguientes convenios: Pamesa, Cruz Roja, Elementfresh, Centro de Tratamientos de Residuos, Agronostrum y Autocares Meseguer.

Faltas por descuidos en los materiales de la empresa

Esta infracción aparece en todos los convenios de empresa estudiados, excepto en el de Cruz Roja, BP OIL y Agronostrum. Estos tres convenios son los únicos que no hacen mención a este tipo de infracción.

Faltas por embriaguez o toxicomanía

Esta falta de carácter muy grave, todos los convenios que consideran esta infracción hacen especial mención que será una falta muy grave cuando sea durante el trabajo, esta falta la encontramos en el convenio de Pamesa, Cruz Roja, Remolque Mediterráneo, Plantones Certificados, Beniplant, Centro de Tratamientos de Residuos, BP OIL y Aguas de Cortes. Autocares Meseguer establece una clausula más, superar la tasa de alcoholemia durante la jornada de trabajo.

5 Sanciones y tipología

“Las sanciones consisten en pérdidas o minoraciones de los derechos que corresponden al trabajador en función del contrato. El art. 58.1 ET obliga a los convenios a graduarlas, lo que se hace en paralelo con la graduación de infracciones y supone que se clasifiquen también en leves, graves y muy graves. A diferencia de las infracciones, sobre las sanciones el principio de tipicidad se proyecta con algo más de contundencia: no cabe una enumeración simplemente ejemplificativa. Por ello, el art. 115.1 LJS prevé la revocación de aquella sanción que no estuviera tipificada en las disposiciones legales o convenio colectivo aplicable. Existen, además, sanciones expresamente prohibidas: 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 (art. 58.3 ET). Normalmente, las faltas muy graves son sancionadas con inhabilitaciones para ascender y suspensiones de empleo y sueldo de larga duración, con traslados y con el despido. Las faltas graves, con suspensiones de empleo y sueldo e inhabilitaciones para ascender de menor duración y con cambios de puesto de trabajo. Y las faltas leves, con amonestaciones verbales o escritas y breves suspensiones de empleo y sueldo”.⁷

A continuación, analizaremos las sanciones de los convenios sectoriales estudiados, atendiendo a la clasificación que hemos visto anteriormente, sanciones por falta leve, por falta grave y por falta muy grave.

5.1 Sanción leve Convenios Colectivos Sectoriales

El CC de Tintorerías y Lavanderías establece por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. El CC de Pozos y Riegos Agrícolas, establece por falta leve amonestación por escrito o suspensión de empleo de uno a tres días. El CC de Industria Madera, establece amonestación verbal y amonestación escrita, no hace referencia a suspensión de empleo o sueldo. El CC de Supermercados y Autoservicios establece por la sanción de faltas leves, comunicación escrita al trabajador y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días. El CC de Transportes de Viajeros por Carretera y Urbanos, establece la sanción por falta leve amonestación verbal, amonestación escrita y de uno a dos días de suspensión de empleo y sueldo. El CC del Comercio Textil, establece que la sanción

⁷ José María Goerlich Peset, Derecho del Trabajo, 5ª Edición, “Poderes del Empresario” (Valencia, 2016), pagina 420.

que se podrá imponer por falta leve será, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días. El CC de Fincas Urbanas de Cataluña para el Sector de Empleados de Fincas Urbanas de Castellón, establece por falta leve, que la sanción será amonestación verbal o escrita. El CC de Buques, Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduana establece que la sanción máxima a imponer por falta leve será la amonestación por escrito.

5.2 Sanción grave Convenios Colectivos Sectoriales

El CC de Tintorerías y Lavanderías establece la sanción máxima por falta grave, en suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días. El CC de Pozos y Riegos Agrícolas establece por falta grave, la sanción de suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días, comunicándose al trabajador siempre por escrito, tal y cómo establece en su convenio. El CC de Industria Madera, establece la sanción de suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días por faltas graves. El CC de Supermercados y Autoservicios establece la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días por faltas graves, comunicándose por escrito al trabajador. El CC de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos establece por faltas graves, la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días y la postergación para el ascenso hasta 5 años. El CC del Comercio Textil, establece por faltas graves, la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. El CC de Fincas Urbanas de Cataluña para el Sector de Empleados de Castellón, por faltas graves establece la sanción de suspensión de empleo y sueldo de siete a quince días. El CC de Buques, Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduana establece por faltas graves, sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

5.3 Sanción muy grave Convenios Colectivos Sectoriales

El CC de Tintorerías y Lavanderías establece como sanción máxima, por falta muy grave, la suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de una localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario. El CC de Pozos y Riegos Agrícolas establece la sanción de suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa, por faltas muy graves. El CC de la Industria Madera establece, por faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días y el despido. El CC de Supermercados y Autoservicios establece por faltas muy graves, la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a

sesenta días y el despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa. El CC de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos establece como sanción, por faltas muy graves, la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días, la inhabilitación definitiva para el ascenso y el despido. El CC del Comercio Textil establece la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo por faltas muy graves. El CC de Fincas Urbanas de Cataluña para el Sector de Empleados Urbanos de Castellón establece como sanción, por faltas muy graves, la suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días. El CC de Buques, Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduana establece la sanción, por faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, la inhabilitación para el ascenso, por un periodo de 2 a 4 años y el despido, todo ello atendiendo a la gravedad de la falta cometida.

A continuación, realizaremos el mismo análisis en los convenios de empresa estudiados.

5.4 Sanción leve Convenios Colectivos de Empresa

El convenio de empresa de Pamesa, establece por falta leve, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. El convenio de la empresa Agronostrum por falta leve, establece como sanción la amonestación por escrito y la suspensión de empleo y sueldo de un día. La empresa Elementfresh en su convenio, establece como sanción por falta leve, la amonestación por escrito y la suspensión de empleo y sueldo de un día. Autocares Meseguer en su convenio de empresa, establece por falta leve la amonestación verbal y escrita y uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo. Beniplant en su convenio de empresa, establece que la sanción máxima que se puede imponer por falta leve, consiste en amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Plantones Certificados en su convenio de empresa establece la sanción por falta leve, que consiste en amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. La empresa Viriato Seguridad en su convenio la sanción por falta leve la establece con la amonestación verbal y amonestación escrita. Centro de Tratamientos de Residuos del Mediterráneo en su convenio de empresa establece por falta leve, la sanción de suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días y la amonestación por escrito. La empresa BP OIL en su convenio, establece la amonestación privada verbal y privada por escrito por faltas leves. Cruz Roja en su convenio de empresa establece como sanción por falta leve, la amonestación verbal en presencia de los representantes sindicales, y si fueran

reiteradas por escrito. La empresa Remolques Mediterráneo establece amonestación verbal y amonestación por escrito como sanción por faltas leves. África Restaurantes, en su convenio de empresa establece como sanción por faltas leves, la amonestación, sin especificar por escrito o verbalmente y la suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. La empresa Aguas de Cortes establece en su convenio, la amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días, como sanciones máximas que se podrán imponer por faltas leves.

5.5 Sanción grave Convenios Colectivos de Empresa

Pamesa establece en su convenio suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce como sanción por falta grave. Agronostrum suspende de empleo y sueldo de dos a quince días por infracción grave. Elementfresh sanciona la falta grave con suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días. Autocares Meseguer establece en su convenio de empresa la suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días y la postergación para el ascenso hasta 5 años como sanción por falta grave. Beniplant suspende de empleo y sueldo de tres a quince días por falta grave. Plantones Certificados establece la sanción por falta grave de la misma manera que la empresa Beniplant, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Viritato Seguridad establece como sanción por falta grave la amonestación pública, la suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días y la inhabilitación para el ascenso durante un año. Centro de Tratamientos de Residuos del Mediterráneo establece la suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días como sanción por falta grave. La empresa BP OIL establece en su convenio la inhabilitación para pasar a la categoría superior por un plazo no superior a cuatro años y la suspensión de empleo y sueldo por un tiempo de hasta veinte días como sanción por falta grave. Cruz Roja en su convenio de empresa establece como sanción por falta grave la suspensión de empleo y sueldo entre uno y quince días, con constatación en el expediente del personal. Remolques Mediterráneo en su convenio de empresa, establece que las faltas graves podrán sancionarse con algunas de las siguientes sanciones: suspensión de empleo y sueldo de un día a tres meses, inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascenso de categoría o prohibición temporal o definitiva para solicitar permuta o cambio de destino. África Restaurantes establece en su convenio de empresa, la suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días como sanción por faltas graves. Aguas de Cortes en su convenio de empresa establece la suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días como sanción por falta grave.

5.6 Sanción muy grave Convenios Colectivos de Empresa

En el convenio de empresa de Pamesa, la sanción por infracción muy grave es la suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido. La empresa Agronostrum establece en su convenio la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y el despido como sanción por falta muy grave. Elementfresh establece la sanción por falta muy grave igual que la empresa Agronostrum. Autocares Meseguer establece diversas sanciones por faltas muy graves en su convenio de empresa, son las siguientes: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días, inhabilitación definitiva para el ascenso y despido. Beniplant y la empresa Plantones Certificados establecen como sanciones por faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, pérdida de antigüedad y despido. Viriato Seguridad establece como sanción por faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses y el despido. Centro de Tratamientos de Residuos del Mediterráneo en su convenio de empresa, sanciona con suspensión de empleo y sueldo de quince días a sesenta y con despido a los trabajadores que cometan faltas muy graves. BP OIL suspende de empleo y sueldo, por un tiempo no inferior a 21 días ni superior a seis meses, inhabilita de forma definitiva para pasar a categoría superior o despide, ante una falta muy grave. Cruz Roja establece en su convenio de empresa la sanción de suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses y el despido como sanciones por faltas muy graves. Remolques Mediterráneo establece en su convenio de empresa que por faltas muy graves, podrán imponerse algunas de las siguientes sanciones: suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses o despido. África Restaurantes establece en su convenio de empresa la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y el despido disciplinario como sanciones por faltas muy graves. Aguas de Cortes establece la sanción por faltas muy graves de la misma manera que la empresa África Restaurantes.

Después de realizar este análisis, podemos concluir que los convenios sectoriales y los convenios de empresa estudiados, cumplen con lo establecido en el art. 58 ET. Ninguna sanción consiste en la reducción de la duración de las vacaciones ni ninguna otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Estas sanciones, bien las que hemos visto en los CC Sectoriales y los CC de Empresa, tienen como objetivo resarcir los daños que se hayan podido causar por las

infracciones cometidas por parte de los trabajadores y restaurar el orden y la disciplina.

A lo largo del análisis, hemos podido observar como las sanciones mencionadas, son casi siempre las mismas. En muchos CC Sectoriales, las sanciones leves consisten en amonestar por escrito o verbalmente y suspender de empleo y sueldo por un periodo de tiempo relativamente corto, en ninguno de ellos la suspensión de empleo y sueldo supera los cinco días. En las sanciones graves, podemos apreciar que la suspensión de empleo y sueldo es mayor, oscilan la mayoría entre 3 y 20 días, en este tipo de sanción la comunicación al trabajador es por escrito. Sólo un CC Sectorial penaliza con la postergación del ascenso, es el CC de Transportes de Viajeros por Carretera y Urbanos. Las sanciones muy graves ya establecen restricciones mayores, la suspensión de empleo y sueldo aumenta llegando en algunos casos hasta los 60 días. Es aquí donde nos encontramos con el despido.

*“El despido consiste en el cese de la relación de trabajo que vincula a la empresa y trabajador, por decisión del empresario fundada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”.*⁸

En los CC de Empresa, la graduación de las sanciones es la misma. Por infracción leve, las sanciones consisten en amonestar de forma escrita o verbal y suspender de empleo y sueldo si así lo consideran, en este caso, de los CC de empresa analizados, la suspensión de empleo y sueldo no supera los tres días. Las sanciones graves establecen una suspensión de empleo y sueldo mayor, en los convenios estudiados, solo uno supera los quince días.⁹ Es en este tipo de sanción donde podemos apreciar la postergación del ascenso y la prohibición para solicitar cambio de destino.¹⁰ En las sanciones muy graves observamos, al igual que con los CC Sectoriales, la suspensión de empleo y sueldo es mucho mayor y el despido disciplinario puede establecerse si existe una conducta culpable del trabajador.

Tal y cómo sostiene M. A. Castro Argüelles (1993)¹¹, podemos clasificar las sanciones en tres grupos:

1. Sanciones de advertencia. En estas incluimos la represión verbal y la represión escrita, que tienen como objetivo advertir al trabajador de que existe la

⁸ Artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores

⁹ CC Autocares Meseguer establece 20 días de suspensión de empleo y sueldo

¹⁰ CC Remolques Mediterráneo

¹¹ M. A. Castro Argüelles (1993), *El régimen disciplinario en la empresa, infracciones y sanciones laborales. Sanciones previstas en las normas sectoriales*. Pamplona: Aranzadi.

posibilidad de que pueda ser sancionado de forma más grave si sigue cometiendo infracciones.

2. Sanciones que alteran el contrato. En este grupo se incluyen aquellas sanciones que pueden provocar modificaciones en el contrato, aquí podemos distinguir la suspensión de empleo y sueldo y el despido disciplinario.
3. Sanciones que afectan a los derechos de los trabajadores. Aquí se incluyen desde el derecho a la retribución hasta el derecho a promocionar en el trabajo.

6 Prescripción de las sanciones

Las sanciones a las que son sometidas los trabajadores están bajo unos plazos de prescripción, son los siguientes:

Faltas leves	10 días
Faltas graves	20 días
Faltas muy graves	60 días

Estos plazos se inician 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.¹²

*“En relación con las reglas del art. 60.2 ET, la jurisprudencia viene refiriéndose a una <<prescripción corta>>; y a una <<prescripción larga>>: la primera se cuenta desde que la empresa tiene conocimiento de la infracción; la segunda, de seis meses, desde que se cometió. Por tanto, la comisión de una falta por el trabajador abre el plazo de prescripción larga de seis meses para poder ser sancionada; y además el empresario debe actuar dentro del plazo de prescripción corta desde que tuvo conocimiento de aquella”.*¹³

Señalar la fecha en que ocurren las infracciones y la falta cometida por el trabajador es de vital importancia, como hemos comentado anteriormente, si transcurren los plazos de prescripción de las faltas, será complicado demostrar la infracción del trabajador. El fragmento de la siguiente Sentencia es un claro ejemplo. *“Se trata de imputaciones genéricas que nada aclaran, pues lo único que recogen son*

¹² Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

¹³ José Maria Goerlich y Peset, Derecho del Trabajo, 5ª Edición, “Poderes del Empresario” (Valencia, 2016), pagina 422.

conclusiones a las que llega la empresa tras la comprobación de unos hipotéticos hechos que no se expresan. Y resulta obvio que para que el trabajador pueda tener un conocimiento de cabal de cuáles son los motivos que han llevado al empresario a despedirle, le deben ser comunicados no las conclusiones que éste alcanza a la vista de unos hechos o actuaciones, sino precisamente tales hechos o actuaciones de los que el empresario deduce la conclusión jurídica. Así decir que existe una "grave irresponsabilidad en la gestión encomendada", no es decir nada, si tal imputación no va acompañada de la relación de hechos de la que el empresario deduce la "grave irresponsabilidad y de las fechas en que aquéllos se produjeron. Sólo desde el conocimiento de tales circunstancias, el trabajador tendrá elementos para comprobar datos tan esenciales como los siguientes: si los hechos imputados son o no ciertos; de ser ciertos, si constituyen o no infracción de sus obligaciones laborales; si existe tal infracción, si hay o no causa de justificación de su conducta o si ésta tiene entidad suficiente para fundar el despido; y, por último, si dadas las fechas en que ocurrieron los hechos, se ha producido o no la prescripción de la falta imputada". Fundamento de derecho segundo. El fallo de esta sentencia estima el Recurso de Suplicación interpuesto por los trabajadores, contra la sentencia dictada anteriormente, declarando improcedente el despido de los trabajadores y condenando a la empresa a readmitir o abonar la indemnización.¹⁴

7 Procedimiento sancionador

Para hablar del procedimiento sancionador es fundamental acudir al art. 58.2 ET: *“La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan”*. Estas exigencias se pueden ver ampliadas por la negociación colectiva.

El CC de Tintorerías y Lavanderías establece que: *“la falta, sea cual fuere calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador y/o trabajadora”*.

El CC de Industria Madera, para la aplicación y graduación de las sanciones, tiene en cuenta las siguientes características:

¹⁴ Sentencia N ° 1529/2000 de 29 de marzo de 2000 TSJ de la Comunidad Valenciana Sala de lo Social.

1. Grado de responsabilidad del que comete la falta.
2. Grupo profesional al que pertenece.
3. La repercusión del hecho cometido en los demás trabajadores y en la empresa.

El CC de Supermercados y Autoservicios de Castellón, también establece que las faltas leves, graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador.

El CC del Comercio Textil, también coincide con el CC de Tintorerías y Lavanderías y con el de Supermercados y Autoservicios, hace referencia a la comunicación escrita, haciendo constar la fecha y los hechos de las faltas que haya cometido el trabajador, ya sean leves, graves o muy graves.

El CC de Fincas Urbanas de Cataluña para el Sector de Empleados de Castellón, en su procedimiento sancionador establece que, contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, este tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa conciliación obligatoria. Las sanciones de empleo y sueldo que le sean impuestas al trabajador, si el trabajador las recurre ante el Juzgado de lo Social, estas no serán cumplidas hasta que el juzgado no dicte sentencia.

El CC de Buques, Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduana, establece en su procedimiento sancionador que: “la imposición de sanciones por faltas muy graves, requerirá, en todo caso, la tramitación del expediente contradictorio con audiencia al interesado, procedimiento escrito y comunicación a los representantes de los trabajadores, y en defecto de éstos al delegado sindical en su caso”.

El CC de Transportes de Viajeros por Carretera y Urbanos, en su procedimiento sancionador, establece que se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se le impongan a este. Cuando la empresa acuerde una sanción al trabajador, deberá hacérselo saber al trabajador por escrito.

A continuación, realizaremos el mismo análisis con los convenios de empresa estudiados.

El convenio de la empresa Agronostrum y el de la empresa Elementfresh, establecen en su procedimiento sancionador, que, para comunicar las faltas leves a los trabajadores, se puede hacer verbalmente. Las faltas graves y muy graves, deben comunicarse al trabajador por escrito, haciendo constar siempre los hechos y la fecha.

Cruz Roja, en el procedimiento sancionador de su convenio de empresa, establece que la sanción de faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador. La empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores,

todas las sanciones por faltas graves y muy graves, una vez impuesta la sanción, esta se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición. En el caso de faltas muy graves, la empresa podrá establecer la suspensión de empleo y sueldo de modo cautelar.

BP OIL, en su convenio de empresa, en el art. 110 hace referencia a la tramitación de las sanciones, establece que las sanciones por faltas leves, podrán ser impuestas directamente por sus supervisores, dando cuenta en el plazo de 24 horas, no hace falta ningún requisito formal. En los que consideren oportunos, se le notificará por escrito la sanción impuesta y la falta cometida. Contarán con un Comité Disciplinario, compuesto por un presidente (director de departamento que no pertenezca al del empleado inculcado), Vocales (un director del departamento al que pertenezca el empleado, director de Recursos Humanos y un jefe de la sección al que pertenezca el empleado inculcado) y un secretario, que será el técnico de Recursos Humanos. Se iniciará el Comité a la vista del parte por escrito formulado, se relatarán los hechos y las circunstancias y entonces es cuando el Comité decidirá:

- Imponer la sanción que estimen procedente
- Ordenar si se instruye expediente
- Sobreseer las actuaciones

El Comité ponderará la gravedad y la malicia de los hechos realizados por el trabajador, las circunstancias y los antecedentes del empleado. Para imponer una sanción por falta muy grave, será necesaria la aprobación por parte de Dirección. Las sanciones que se impongan se anotarán en el expediente del trabajador. La Dirección de la Empresa, podrá imponer la suspensión de empleo y sueldo mientras se substancie el expediente o decretar la sanción de despido inmediato.

La empresa Viriato Seguridad, no hace referencia en su convenio al procedimiento sancionador, solo expone que le corresponde a la empresa la facultad de sancionar.

Aguas de Cortes y África Restaurantes no hacen referencia en su convenio de empresa al procedimiento sancionador, se rigen por lo establecido en art. 58.2 ET.

La empresa Autocares Meseguer, hace referencia en su procedimiento sancionador, que para sancionar a un trabajador se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de las faltas, la importancia y las consecuencias de la intención del acto.

Pamesa en su procedimiento sancionador, establece que para la aplicación y la graduación de las sanciones se tendrá en cuenta: el mayor o menor grado de

voluntariedad de quien ha cometido la falta, la categoría a la cualificación profesional y la repercusión del hecho en los demás trabajadores.

Centro Tratamientos de Residuos del Mediterráneo, hace referencia en su convenio de empresa al procedimiento sancionador, estableciendo que será la empresa la que puede sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, de las sanciones que la empresa pueda imponer, se comunicarán de forma escrita al trabajador con la fecha y los hechos que motivan la sanción.

Plantones Certificados y Beniplant basan su procedimiento sancionador en lo legalmente establecido, exactamente exponen en sus convenios lo siguiente: “no será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones distintas al despido, por faltas graves y muy graves”.

Remolques Mediterráneo, establece en su convenio las normas generales para su procedimiento sancionador, hace referencia de la siguiente manera: *“podrán imponerse a los trabajadores las sanciones en que los apartados siguientes se determinan, observándose las normas generales que a continuación se indican:*

1. *No se seguirá orden de prelación alguna*
2. *Las correspondientes a faltas muy graves deberán anotarse obligatoriamente en la Libreta de inscripción marítima.*
3. *Las sanciones que se impongan a los trabajadores con categoría oficial, deberán ser puestas en conocimiento de las autoridades de la Marina.*
4. *Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin menoscabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiese lugar.*
5. *Las sanciones acordadas en el orden laboral, por el empresario o sus representantes por falta en el trabajo no excluye la imposición de las establecidas en disposiciones penales o disciplinarias de carácter general.”*

Si no se cumple con el procedimiento establecido en el convenio o en la legislación correspondiente, se determinaría la nulidad de la sanción impuesta por el empresario. En este caso el trabajador podría impugnar la sanción.

El Tribunal Superior de Justicia, en recurso de suplicación, ya declaró la improcedencia de un despido por defectos formales que consistían en la falta de comunicación previa a los representantes de los trabajadores, omitiendo la fecha de efectos de dicho despido, considerando también que no quedaban acreditadas las causas en las que se basaba la extinción del contrato, no se probaba la autoría del actor, ni la responsabilidad de este en las faltas cometidas. En este caso el art. 35.4

del Convenio Colectivo provincial de almacenistas, al que estaba adherido la empresa, establece que previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se les comunicará a los representantes de los trabajadores. Se acusaba al trabajador de unos traspasos de materiales.¹⁵

¹⁵ Sentencia N ° 480/2007 de 31/01/2007 Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Fundamento de Derecho Primero.

8 Sanción a los representantes de los trabajadores

Las sanciones a los representantes de los trabajadores aparecen reguladas en los artículos 55.1 ET y 68 ET, para que los representantes legales de los trabajadores o miembros del comité de empresa sean sancionados por faltas leves, graves o muy graves o despedidos será necesaria la apertura de un expediente contradictorio.

Existen dos posibilidades antes la apertura del expediente sancionador:

1. El convenio colectivo lo exige ante faltas muy graves (lo hemos visto anteriormente en el procedimiento sancionador).
2. El trabajador es representante legal de los trabajadores.

Partimos de tres premisas legales para abordar el estudio del expediente contradictorio, son las siguientes:

- Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS): *“Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos”.*
- Artículo 55 del ET: *“Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato”.*
- Artículo 68 del ET: *“Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal”.*

“Los Delegados y miembros de Comités están protegidos por unas garantías específicas que se relacionan con el art. 68 del ET. Adviértase desde ahora que estas garantías son negociables -en el sentido de su ampliación- en los convenios colectivos

que se pacten. El TC ha extendido estas garantías a los que hayan sido candidatos en los procesos electorales, aunque no hayan sido elegidos.

- *En caso de ser despedidos tienen derecho a la apertura previa de un expediente contradictorio, es decir, alegación por escrito del caso por el empleador, nombramiento de un instructor y secretario, toma de declaraciones, trámite de audiencia del interesado y del Comité de empresa o restantes delegados, y propuesta de sanción, en los casos de faltas graves o muy graves.*
- *Son inmunes a despidos, sanciones y discriminaciones en sus expectativas de promoción económica o profesional, durante el ejercicio de sus funciones, ni el año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en acciones del trabajador en el ejercicio de sus funciones representativas, sin perjuicio de la posibilidad de ser despedido por causas señaladas en el art. 54 ET (despido por incumplimiento)".¹⁶*

Podríamos afirmar que el expediente contradictorio, es el derecho que tiene el representante del trabajador a ser escuchado antes de que la sanción le sea impuesta por la dirección de la empresa, con el expediente contradictorio, se da la opción al trabajador de demostrar la falsedad de las imputaciones.¹⁷

M. J. López Álvarez, afirma que el expediente contradictorio es un derecho que se atribuye a los representantes de los trabajadores y que, por lo tanto, queda vinculado a la función de representante dentro de la empresa, considera que no es ningún privilegio.

La tramitación del expediente contradictorio exige el nombramiento de un instructor y un secretario, tal y cómo sostiene Álvarez, la presencia de ambos en la tramitación del expediente garantiza que el proceso de tramitación sea imparcial, favorece el procedimiento. El empresario puede designar al instructor y al secretario, ya que el ET no limita la figura del instructor.

La notificación al trabajador del nombramiento del instructor y secretario, tal y cómo señala Álvarez, puede realizarse en cualquier momento, siempre y cuando sea antes de formalizar el pliego de cargos, el trabajador deberá conocer también la

¹⁶ Monereo Pérez J.L., Molina Navarrete C., Moreno Vida M.N., *Manual de Derecho Sindical*, 9ª Edición "El interés colectivo profesional y su personificación jurídica".

¹⁷ Idea principal art. 55 ET y art. 68 ET.

categoría profesional de ambos, para que le permita valorar si de esta forma sus garantías se puedan ver afectadas.

*“La determinación de aquellas conductas infractoras que han motivado la apertura del expediente, en orden a su comunicación al trabajador afectado, es una de las diligencias inexcusables en esta fase de instrucción del procedimiento”.*¹⁸

El pliego de cargos, tal y cómo sostiene Álvarez, es un requisito formal, un trámite necesario y esencial, que consiste en informar al trabajador de los actos que se le imputan, la ausencia de este trámite, según expresa Álvarez, implica nulidad en el procedimiento.

La elaboración de este trámite pertenece al empresario, pero Álvarez explica que el convenio colectivo puede establecer que esta labor la pueda llevar a cabo el instructor. El contenido del pliego de cargos, será el siguiente:

- Los hechos y comportamientos que el trabajador haya cometido o que se le atribuyan, deben explicarse de manera clara. Deberá incluir la fecha y el lugar donde se cometieron los actos y cualquier otro dato que tenga relevancia.
- No se podrá modificar el contenido inicial del pliego de cargos, ya que esto provocaría indefensión.

En los convenios colectivos de empresa estudiados, hemos podido comprobar que algunos hacen especial mención a la tramitación del expediente. El convenio de la empresa Aguas de Cortes hace referencia a la tramitación del expediente cuando la falta sea muy grave, en este caso, todas las faltas ya sean leves, graves o muy graves se comunicarán a los delegados de personal o delegados sindicales y a la persona afectada. BP OIL en su convenio de empresa no hace referencia de manera expresa, sólo hace mención a que en caso imponer sanciones a representantes legales de la empresa o cargos sindicales, se regirán por los procedimientos y formalidades establecidas en las disposiciones correspondientes. Cruz Roja en su convenio hace referencia al expediente disciplinario informativo en caso de sanción muy grave, informará a los representantes legales de los trabajadores en caso de falta grave y muy grave. Pamesa si que hace referencia al expediente contradictorio como tal, sostiene que los trabajadores que tengan condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será

¹⁸ López Álvarez M. J., El expediente disciplinario laboral, “Tramitación del expediente, Fase intermedia o de instrucción”, Aranzadi (Pamplona 1999)

instruido el expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado el resto de miembros que correspondan. En caso de imponer sanción por falta grave o muy grave a los trabajadores que estén afiliados a un sindicato, deberán dar audiencia previa a los delegados sindicales, teniendo aquellos 72h para presentar el pliego de descargo. En caso de sanciones por faltas leves, graves o muy graves la empresa lo anotará en el expediente del trabajador. Agronostrum y Elementfresh también hacen referencia al expediente contradictorio en caso de sanciones graves o muy graves a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa y los delegados de personal.

Autocares Meseguer en su convenio no hace referencia a la tramitación del expediente, sólo establece que se anotará en el expediente de cada trabajador las sanciones que se le hayan impuesto.

En los convenios colectivos sectoriales analizados, podemos observar como algunos de ellos hacen referencia al expediente contradictorio. El convenio colectivo de Industria Madera establece que, para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes legales de los trabajadores o representantes sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa. El convenio de Buques, Estibadoras y Transitorios también hace referencia al expediente contradictorio, establece que las sanciones por faltas graves o muy graves, requerirá la tramitación del expediente contradictorio con audiencia al interesado, comunicación por escrito y comunicación a los representantes legales de los trabajadores, establece un plazo de 3 días hábiles para que sea contestado. El convenio de Transportes de Viajeros también hace referencia a la tramitación del expediente, sostiene que por faltas graves o muy graves se impondrán previa instrucción del oportuno expediente, establece que el interesado y la representación de los trabajadores tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días. El convenio del Comercio Textil no hace referencia al expediente contradictorio en su procedimiento sancionador, sólo establece que la empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores toda sanción grave o muy grave que se imponga.

9 Conclusión

La evidencia que se mostró anteriormente demuestra que el convenio colectivo es fundamental para regular de manera justa las condiciones laborales, en este caso las faltas y las sanciones laborales.

El convenio colectivo actúa como límite al poder de dirección del empresario, este poder le otorga poder sancionar al trabajador cuando este comete una infracción, tal y cómo establece el Tribunal Constitucional, para que el empresario pueda sancionar al trabajador el poder de dirección debe cumplir el juicio de proporcionalidad, la sanción debe ser idónea, necesaria y proporcional a la falta cometida.

En el régimen disciplinario de cada convenio colectivo sectorial y convenio de empresa encontramos una clasificación exhaustiva de faltas leves, graves y muy graves. No encontramos una clasificación exacta entre los convenios sectoriales y los convenios de empresa ya que algunos convenios cuentan con determinadas faltas que sólo se pueden encontrar en diversas actividades.

Si atendemos a los deberes laborales básicos de los trabajadores que aparecen regulados en el art. 5 del ET, podemos clasificar las faltas de los convenios sectoriales y de empresa.

Dentro de los incumplimientos de la prestación laboral, los convenios de empresa y los sectoriales establecen faltas respecto a la puntualidad, ambos utilizan el mismo criterio para determinar la gravedad de la falta, cuando las faltas son leves tanto en los convenios de empresa como en los sectoriales, las faltas de puntualidad son menores, cuando son graves la falta de puntualidad ya es mayor y no es justificada y cuando la consideran muy grave la cantidad de faltas de puntualidad aumenta de forma considerable. Respecto a las faltas de asistencia, los convenios sectoriales y los de empresa atienden al mismo criterio de clasificación, cantidad de faltas de asistencia al trabajo en un determinado periodo de tiempo. No notificar la ausencia al trabajo es una falta que solo encontramos en los convenios de empresa, los convenios que la consideran establecen un criterio de preaviso muy similar, los sectoriales no hacen referencia al preaviso de la ausencia.

El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales aparece clasificada de distinta manera en los convenios sectoriales y en los de empresa. Los convenios sectoriales consideran como falta muy grave no utilizar los elementos de

protección, en cambio los convenios de empresa clasifican en falta leve el incumplimiento de las medidas de seguridad si no implica riesgo.

Incumplir las órdenes del empresario, aparece clasificada en ambos convenios, la desobediencia es una falta grave en los convenios sectoriales y en los de empresa.

No concurrir con la actividad de la empresa, aparece como transgresión de la buena fe o competencia desleal en ambos tipos de convenios, los sectoriales y los de empresa consideran esta infracción como muy grave.

Contribuir a la mejora de la productividad, es un deber básico del trabajador, por eso la disminución de la productividad es considerada una falta tanto en los convenios sectoriales como en los convenios de empresa. Los convenios de empresa clasifican esta falta como muy grave cuando la disminución es voluntaria y continuada, de la misma manera la clasifican los convenios sectoriales.

Los convenios sectoriales y los de empresa han hecho referencia en un grupo de faltas al incumplimiento de los deberes básicos de convivencia, las faltas por discusiones, malos tratos de palabra o las faltas de por acoso aparecen clasificadas en los diferentes convenios. Los convenios de empresa consideran las ofensas verbales y físicas, provocar riñas y los malos tratos de palabra una falta muy grave. Los convenios sectoriales también hacen referencia a este tipo de faltas y las califican como infracciones muy graves.

Unas de las faltas más comunes que hemos encontrado en la mayoría de los convenios analizados, tanto sectoriales como de empresa, es la falta de aseo y limpieza personal, coinciden con su clasificación atendiendo a la gravedad de la falta.

La principal diferencia que podemos encontrar en la tipificación de las faltas en los convenios sectoriales y los de empresa, es que los segundos, pueden adaptar su régimen disciplinario a la realidad de la empresa, pueden adaptar las faltas y las sanciones a la actividad que realicen, por eso encontramos en los convenios de empresa muchas faltas que en los convenios sectoriales no aparecen.

En cuanto a las sanciones, los convenios sectoriales y los de empresa siguen la misma clasificación, sanción leve, grave y muy grave. Las sanciones que aplican los convenios sectoriales y los de empresa son siempre las mismas, con alguna peculiaridad: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo y despido. Estas son las más comunes, pero también se puede penalizar al trabajador la inhabilitación para ascenso de categoría y el traslado forzoso.

Estas sanciones las podemos clasificar en tres grupos:

1. Sanciones de advertencia: consisten en la amonestación verbal y la amonestación por escrito (dependiendo de la gravedad se hará de una forma u otra). La finalidad de estas sanciones es advertir al trabajador de que está realizando algo mal y que hay posibilidad de que si su conducta sigue así puede ser sancionado.
2. Sanciones que alteran el contrato: aquí encontraríamos el despido disciplinario y la suspensión de empleo y sueldo.
3. Sanciones que afectan a los derechos de los trabajadores: imposibilidad de ascender durante un determinado período de tiempo.

Desde mi punto de vista, la principal problemática que encuentro cuando clasificamos las faltas de los convenios sectoriales y las faltas de los convenios de empresa, es que estos últimos, cuentan con más faltas específicas, como hemos podido observar el convenio de la empresa Pamesa y el de la empresa Autocares Meseguer tienen muchas faltas en común, pero otras de carácter específico atendiendo a su actividad. En mi opinión creo que un convenio de empresa siempre puede ser más beneficioso y más justo para regular las condiciones laborales, en este caso las faltas y las sanciones.

Respecto a las sanciones a los representantes de los trabajadores podemos afirmar que la apertura del expediente contradictorio no es un mero privilegio, es la posibilidad que tiene el trabajador que ostenta este cargo de representación para que pueda demostrar la falsedad de las imputaciones. La conclusión que podemos extraer respecto a la sentencia N.º 1172/2016 de 21 de febrero de 2016 del TSJ de Cataluña es que, si los hechos que incluimos en el expediente contradictorio no son los mismos que los que aparecen en la carta de despido, se puede crear indefensión al trabajador, ya que al incluir nuevos hechos el trabajador no ha tenido la posibilidad de defenderse en el expediente previo. Si se realiza de esta forma, al no cumplir la forma exigida por el art. 55 del ET se puede declarar la improcedencia del despido.

10 Anexo. Tabla comparativa de infracciones y sanciones, por tipología de convenio.

N.º	SECTOR	FECHA (firma)	ÁMBITO	CÓDIGO
1	Empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana	17 enero de 2018	Provincia de Castellón	SEC1
2	Comercio del textil	30 enero 2017	Provincia de Castellón	SEC2
3	Empleados de fincas urbanas de Cataluña para el sector de empleados de fincas urbanas de Castellón	23 febrero 2017	Provincia de Castellón	SEC 3
4	Industrias de la madera, corcho, chapas y tableros.	22 noviembre 2013	Provincia de Castellón	SEC4
5	Sociedades de Pozos y Riegos Agrícolas	28 julio 2017	Provincia de Castellón	SEC5
6	Supermercados y Autoservicios	22 marzo 2017	Provincia de Castellón	SEC6
7	Tintorerías y Lavanderías	25 abril 2017	Extensión del Convenio Colectivo de la provincia de Valencia a la provincia de Castellón	SEC7
8	Transportes de Viajeros por Carretera y Urbanos	3 noviembre 2016	Provincia de Castellón	SEC8
N.º	EMPRESA	FECHA (firma)	ÁMBITO	CÓDIGO
9	Empresa Viriato Seguridad, S.L.		Provincia de Castellón	EMP1
10	Empresa Pamesa Cerámica, S.L.		Provincia de Castellón	EMP2
11	Cruz Roja		Provincia de Castellón	EMP3

12	Empresa Remolques del Mediterráneo, S.A.		Provincia de Castellón	EMP4
13	Empresa Plantones Certificados, S.L.			EMP5
14	Empresa ElementFresh, S.L.			EMP6
15	Empresa África Restaurantes S.L.U.	27 octubre 2016	Provincia de Castellón	EMP7
16	Empresa Beniplant, S.L.	14 julio 2017	Provincia de Castellón	EMP8
17	Empresa Centro de Tratamiento de Residuos del Mediterráneo, S.L.	5 julio 2016	Provincia de Castellón	EMP9
18	Empresa BP OIL ESPAÑA, SAU	20 enero 2015	Provincia de Castellón	EMP10
19	Empresa Aguas de Cortes, S.A.	25 mayo 2016	Provincia de Castellón	EMP11
20	Empresa Agro Nostrum, S.L.	7 octubre 2014	Provincia de Castellón	EMP12
21	Empresa Autocares Meseguer, S.L.	25 noviembre 2015	Provincia de Castellón	EMP13

Infracciones leves convenios sectoriales

Convenios Colectivos	Falta de puntualidad	No comunicar el cambio residencia	Tiempo cursar la baja	Falta de asistencia al trabajo	No atender al público correctamente	Descuidos en la conservación del material	Falta de aseo y limpieza personal	Discusiones	Abandono del puesto de trabajo	Faltas leves propias del convenio
SEC1	Superior a 5 minutos	No considera esta falta	Considera esta falta	Falta injustificada al trabajo de un día durante un mes	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	Fumar en el centro de trabajo o en zonas donde se desarrollen actividades
SEC2	Excedan de 15 min en un mes.	Considera esta falta	Considera esta falta	Falta injustificada al trabajo de un día durante un mes	Si considera esta falta	Si considera esta falta	Se considera falta leve cuando afecte a la imagen de la empresa	Si considera esta falta	Siempre que sea por breve periodo y no entrañe peligrosidad	
SEC3	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	Inobservancia de normas en materia de seguridad e higiene
SEC4	De una a cuatro faltas en el periodo de un mes	Considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	Si considera esta falta	Si considera essta falta	No considera esta falta	Si considera esta falta	Siempre que sea por breve periodo y no entrañe peligrosidad	Inobservancia de normas en materia de seguridad e higiene
SEC5	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	Negligencia o imprudencia si implica riesgo de accidente
SEC6	De una a tres faltas en el periodo de un mes.	Considera esta falta	Considera esta falta	No considera esta falta	Si considera esta falta	Si considera essta falta	No considera esta falta	Si considera esta falta	Siempre que sea por breve periodo y no entrañe peligrosidad	
SEC7	Hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a 20min.	No considera esta falta	No considera esta falta	Falta injustificada al trabajo de un día durante un mes	Si considera esta falta	Si considera essta falta	No considera esta falta	No considera esta falta	Siempre que sea por breve periodo y no entrañe peligrosidad	

SEC8	Dos faltas de puntualidad	Considera esta falta	No considera esta falta	Una falta de asistencia sin causa justificada o sin previo aviso	No considera esta falta	No considera esta falta	Hace alusión también al uso incorrecto del uniforme	Considera esta falta siempre que las discusiones sean dentro del horario del trabajo	No considera esta falta	Retraso de hasta dos días en la entrega de la recaudación y no rellenar correctamente el discograma
------	---------------------------	----------------------	-------------------------	--	-------------------------	-------------------------	---	--	-------------------------	---

Infracciones graves convenios sectoriales

Convenios Colectivos	Faltas de puntualidad	Desobediencia	Descuido en los materiales	Abandono del puesto de trabajo	Simular la presencia de otra persona	Discusiones	Embriaguez o toxicomania	Realizar trabajos particulares	Disminución voluntaria del rendimiento	Asistencia al trabajo	No comunicar cambios SS	Otras infracciones graves
SEC1	Cuando se supere el límite establecido en la infracción leve.	Considera esta falta grave		Cuando el abandono supere las 4 horas						Cuando se falta dos días al mes		
SEC2	Cuando excedan de 30 min en un mes	Considera esta falta grave	Considera esta falta grave		Fichar o firmar por otra persona	Discutir con los compañeros y las faltas de respeto		Considera esta falta grave		Cuando se falta dos días en el periodo de seis meses		Usar el teléfono móvil en horario de trabajo
SEC3		Hace referencia a las órdenes en relación con la LPRL										
SEC4	Cuando sean más de cuatro faltas de puntualidad injustificadas, durante un mes, bastando dos si perjudican al resto		Considera esta falta grave		Fichar o firmar por otra persona		Considera esta falta grave		Considera esta falta grave	Cuando se falta de uno a tres días al mes, sin causa justificada	Considera esta falta grave	Aceptar regalos. Permitir el tránsito a zonas peligrosas.
SEC5											Considera esta falta grave	
SEC6	Cuando excedan de 30 min en un mes	Desobediencia a las órdenes además añade las relativas a las normas de seguridad e higiene	Considera esta falta grave			Discutir con los compañeros y las faltas de respeto		Considera esta falta grave		Cuando se falta un día en el período de un mes sin causa justificada		Fumar en lugares prohibidos

SEC7	Cuando no sea justificada hasta en tres ocasiones por un tiempo total de 60 min.		Fichar o firmar por otra persona	Discutir con los compañeros y las faltas de respeto	Considera esta falta y añade la falta de aseo personal	Considera esta falta grave cuando la disminución no es de manera repetida	Cuando se falta un día sin causa justificada en el periodo de un mes	
SEC8	Cuando sean más de tres faltas en un mes sin justificación		Cuando el abandono cause perjuicio a la empresa	Discutir con los compañeros y las faltas de respeto			Cuando se falta dos o más días sin causa justificada en el periodo de un mes	Retraso de hasta 6 días en la entrega de la recaudación

Infracciones muy graves convenios sectoriales

Convenios Colectivos	Faltas de puntualidad	Falta de asistencia al trabajo	Simulación de enfermedad o accidente	Robo o hurto	Abandonar el puesto de trabajo	Fraude, deslealtad o abuso de confianza	Embriaguez o toxicomanía	Faltas de respeto y malos tratos de palabra	Acoso sobre cualquier trabajador	Disminución del rendimiento	Simulación de enfermedad	Utilizar indebidamente el material	No utilizar elementos de protección	Otras faltas muy graves	Reincide en faltas graves
SEC1		sin causa justificada durante 3 días al mes		Considera esta infracción					Acoso moral, sexual y ofensas verbales						
SEC2		Más de 2 días la trabajo en 1 año	Considera esta infracción	Considera esta infracción		Considera esta infracción		se falte a los jefes, compañeros y subordinados	Acoso moral, sexual y ofensas verbales	Cuando sea voluntaria y continuada	Simular enfermedad o accidente	forma incorrecta o para fines ajenos		cuando afecte a la imagen de la empresa	Reincidir en falta grave aunque sea de distinta naturaleza a en un periodo de seis meses
SEC3		No considera este tipo de infracción		Considera esta infracción				se falte a los jefes, compañeros y subordinados							
SEC4	Más de 10 no justificadas cometidas 3 meses, o 20 faltas en 6	Más de 3 días no justificada en 1 mes o en 30 días naturales	Considera esta infracción	cuando hay sentencia firme por delitos de robo, hurto y delitos	cause perjuicio en el proceso productivo	Considera esta infracción	cuando repercute negativamente en el trabajo	se falte a los jefes, compañeros y subordinados	Añade el acoso por razón de origen racial o étnico	voluntaria y continuada	Simular enfermedad o accidente	forma incorrecta o para fines ajenos		Causar accidentes graves por negligencia o descuido y realizar tareas particulares en horario	Reincidir en falta grave aunque sea de distinta naturaleza a en un periodo

	meses			sexuales										de trabajo	de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito
SEC5	No especifica cantidad	repetidas e injustificadas, no detalla cuantas.				Añade la transgresión de la buena fe contractual	sea manifiesta durante la jornada laboral	se falte a los jefes, compañeros y subordinados		voluntaria y continuada				Indisciplina o desobediencia	
SEC6		3 días al trabajo en el período de 2 meses, sin causa justificada		Considera esta infracción		Considera esta infracción	Cuando sea manifiesta durante la jornada laboral	Añade cuando los malos tratos son al público en general	Acoso moral, sexual y ofensas verbales	voluntaria y continuada					Reincidir en falta grave aunque sea de distinta naturaleza en un periodo de seis meses
SEC7	10 durante 10 meses o en 20 ocasiones durante 1 año		Considera esta infracción	Considera esta infracción		Considera esta infracción	Considera muy grave esta infracción cuando repercute negativamente en el trabajo	se falte a los jefes, compañeros y subordinados	Añade también el acoso psicológico	voluntaria y continuada	Simular enfermedad o accidente		La reiterada no utilización de elementos de protección en materia de seguridad e higiene		Cuando el trabajador ha sido sancionado dos o más veces por falta grave, aunque sea de distinta naturaleza en el periodo de un año

SEC8	Más de cuatro faltas no justificadas en el periodo de tres meses	3 o más de 3 faltas no justificadas en 3 meses		Añade a este tipo de infracción la deslealtad y la transgresión de la buena fe contractual	Considere esta infracción		Cuando el personal de conducción durante el trabajo supere la tasa de alcoholemia fijada	Cuando se falte a los jefes, compañeros y subordinados	Acoso moral, sexual y ofensas verbales			forma incorrecta o para fines ajenos	La reiterada no utilización de elementos de protección en materia de seguridad e higiene	Retraso de más de 6 días en la entrega de la recaudación y violar el secreto de correspondencia	
-------------	--	--	--	--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	---	--

Infraacciones leves convenios de empresa

Convenios colectivos	Falta de asistencia al trabajo	Falta de puntualidad	Falta de aseo y limpieza	Abandono puesto trabajo	No comunicar cambios domicilio	Discusiones horario trabajo	Inobservancia normas Seguridad y Salud	Negligencias uso material	Desobediencia leve	No notificar ausencia trabajo	No comunicación IT a la empresa	Otras faltas
EMP1		Hasta 3, superior a 5 min inferior a 15, en 1 mes	Considera esta falta	Sea por breve tiempo	Considera esta falta	Faltas respeto subordinados y compañeros		Distracciones realización trabajo		Preaviso o 24h siguientes		Excederse atribuciones. No atender al público correctamente
EMP2	1 día en 30 días	Hasta 3 en 1 mes	Sea ocasional y provoque quejas	Sea por breve tiempo	Considera esta falta		No implique riesgo			48h antes		Estar zonas trabajo no habitual
EMP3	1 día al mes sin causa justif.	3 a 5 en 1 mes		Sea por breve tiempo	Considera esta falta					Inmediato o 48h siguientes		
EMP4		inferior a 15min y no sea el tripulante	No produzca queja de sus compañeros	Grave si abandona el tripulante		Graves si provoca escandalo						Embriaguez ocasional dentro buque
EMP5	1 día sin justificar	2 no justific. En 1 mes	Falta de curiosidad e higiene	Sea por breve tiempo	más datos de la SS			Considera esta falta	Considera esta falta			Trato incorrecto público
EMP6	1 día al mes sin causa justif.	de 1 a 3 en 1 mes									2 días hábiles	
EMP7		1 a 3 hasta 30 min en 30 días	Durante el servicio y ocasional	Terminar antes antelación inferior a 30 min	Considera esta falta	No presencia de público				No comunicación previa		Uniforme descuidado. Descuido ejecución trabajo
EMP8	1 día sin justificar	Hasta 2 en 1 mes	Considera esta falta	Sea por breve tiempo	Considera esta falta			Considera esta falta	Considera esta falta			

EMP9	1 día al mes sin causa justif.	Hasta 3 en 1 mes	Considera esta falta		Considera esta falta	Motivo ocasión trabajo	No implique riesgo	Desarrollo trabajo no cause perjuicio	No comunica ción previa	Estar centro trabajo fuera horario. Ocultar faltas. Utilizar medios inf. Fines ajenos
EMP10	1 día al mes sin causa justif.		Considera esta falta			Inobservancia normas educación			No establece periodo	Reiteradas faltas puntualidad. Encubrir faltas
EMP11			Afecte negativamente y al proces productivo	Sea por breve tiempo	Plazo 7 días, incluidos datos SS	Comentarios despectivos		Descuidos ejecución trabajo	3 días para justificar la ausencia	No fichar. Usar móvil. Incumplir normas
EMP12	1 día al mes sin causa justif.	de 1 a 3 en 1 mes							2 días hábiles	
EMP13	1 día sin justificar	2 en 2 meses	Uso incorrecto uniforme		Considera esta falta	Considera esta falta				No cumplir normas vigilancia. Limpieza vehiculo incumpl. Errores itinerario

Infracciones graves convenios de empresa

Convenios colectivos	Faltas puntualidad	Falta asistencia	Falta aseo y limpieza	Discusiones	Desobediencia	Imprudencia	Descuido, negligencia materiales	Prevencion Riesgos Laborales	Distracciones	Embriaguez y toxicomania
EMP1	Más de 3 en 3 meses supere 10 min, hasta 4 superiores a 15 min	1 días en 1 mes			A los superiores en materia de trabajo					
EMP2	Más de 3 en 1 mes	2 días en 30 días			A los superiores en materia de trabajo	Negligencia grave	Considera esta falta	Desobediencia implica riesgo		
EMP3	De 6 a 11 en 30 días	De 2 a 3 días en 30 días, 1 relevo compañero.			A los superiores en materia de trabajo	Implica riesgo accidente	Afecta al trabajo			
EMP4	Más de 3 en 3 meses. Relevar compañero 1		Produzca queja de los compañeros	Blasfemar	Si implica quebranto disciplina	Implica riesgo accidente			Considera esta falta	Sea habitual y no este de servicio
EMP5		2 días en 1 mes		Falta respeto compañeros y jefes			Considera esta falta			Durante el trabajo
EMP6	4 a 8 en 6 meses	2 días en 1 mes	Sea habitual			Implica riesgo accidente		Seguridad e higiene		
EMP7	Más de 3 en 30 días o 1 supere 30 min.	1 o 2 días en 30 días	Produzca quejas y se haya advertido	Sea habitual y durante la jornada		Implica riesgo accidente	Considera esta falta	Seguridad e higiene		Sea fuera del trabajo con el uniforme
EMP8	Más 12 en 6 meses, 24 en 1 año.	2 días en 30 días		Injurias contra personas			Considera esta falta			Durante el trabajo

EMP9		2 días en 1 mes			A los superiores en materia de trabajo		Desobediencia implica riesgo	Afecte negativamente al trabajo
EMP10		2 a 3 días en 1 mes	Produzca queja de los compañeros		A los superiores en materia de trabajo y seguridad			
EMP11	4 a 10 en 1 mes no superen 60 min	1 día en 6 meses		Sean escandalosas perjudiquen a la empresa	A los superiores en materia de trabajo		Disminuye proceso producc.	Considera esta falta
EMP12	De 4 a 8 en 1 mes	2 días en 1 mes	Sea habitual			Implica riesgo accidente		Seguridad e higiene
EMP13	3 o más en 2 meses	2 o más en 1 mes	Considera esta falta	Considera esta falta			Hacer desaparecer materiales	Considera esta falta

Infracciones muy graves convenios de empresa

Convenios colectivos	Faltas puntualidad	Falta asistencia	Falta aseo y limpieza	Discusiones	Acoso	Robo o hurto	Fraude o deslealtad	Desobediencia	Imprudencia	Descuido, negligencia materiales	Prevención Riesgos Laborales	Distracciones	Embriaguez y toxicomania	Disminución rendimiento	Abandono puesto trabajo	Otras faltas	Reincidencia
EMP1	Más de 12 en 1 año	3 o más en 1 año, más de 6 en 4 meses y más 12 en 1 año	Continuada y habitual	Malos tratos de palabra. Originar peleas		Sentencia firme	Considera esta falta			Hacer desaparecer, destrozar		Considera esta falta		Voluntaria y continuada	Puesto responsabilidad		
EMP2	Más de 8 en 3 meses, más de 12 en 6 meses	Más de 2 días en 30 días		Malos tratos de palabra	Psicológico, moral, sexual y étnico		Competencia desleal	Continuada y persistente	inexcusables	Hacer desaparecer, destrozar	Reitera da no utilización materiales		Habitual y repercute negativamente	Voluntaria y continuada	Puesto responsabilidad	Revelar planes de organización	Dentro del mismo semestre
EMP3	Más de 11 en 30 días, más de 20 en 6 meses, más 30 en 1 año	3 días consecutivos o 5 alternos en 1 mes			Discriminación razón sexo	A los compañeros	Fraude y abuso confianza		Causar accidentes				Durante la jornada		Puesto responsabilidad	Simular enfermedad	
EMP4			Se hubiese llamado la atención	Blasfemia habitual						Hacer desaparecer, destrozar			En acto servicio	Voluntaria y continuada		Ocultación errores propios	
EMP5	Más de 12 en 6 meses o 25 en 1 año	6 días en 4 meses						Especial gravedad		Hacer desaparecer, destrozar			Habitual durante trabajo	Voluntaria y continuada	Puesto responsabilidad		Faltas graves en 1 mes

EMP6	Más de 8 en 6 meses	3 o más días en 1 mes	Ofensas verbales y físicas	Acoso sexual		Transgresión buena fe	Grave y de forma continuada	Ocasionar accidentes graves				Voluntaria y continuada		Falta grave 6 meses
EMP7		3 o más en 30 días, 10 en 6 meses o 20 en 1 año	Malos tratos de palabra. Provocar riñas	Moral, sexual o razón de sexo	Dentro de la empresa	Deslealtad o abuso de confianza			Hacer desaparecer, destrozar	No cumplir las medidas		Voluntaria y continuada	Violar secreto correspondencia. Simular enfermedad accidente	Falta grave o muy grave dentro de 6 meses
EMP8	Más de 12 en 6 meses o 25 en 1 año	6 días en 4 meses					Especial gravedad		Hacer desaparecer, destrozar		Habitual durante trabajo	Voluntaria y continuada	Puesto reponsabilidad	Faltas graves en 1 mes
EMP9	Más 10 en 3 meses, 20 en 6 meses	3 días en 1 mes		Laboral, sexual, moral o psicológico		Fraude y abuso confianza	Continuada y persistente	Implica riesgo accidente	Hacer desaparecer, destrozar	Incumplir medidas		Reiteradamente durante el trabajo		Proporcionar datos del centro. Fumar zonas prohibidas
EMP10		Más de 3 veces en 1 mes	Malos tratos de palabra. Originar peleas			Implicar competencia a la empresa	Seguridad, trabajo				En el centro de trabajo	Voluntaria y continuada		Fumar en zonas prohibidas. Abuso autoridad
EMP11	Más de 10 que superen 60 min	Más de 1 día en 6 meses	Agredir físicamente o verbalmente	Acoso sexual	Dentro del centro de trabajo	Perjuicio intereses empresa	En materia de trabajo		Hacer desaparecer, destrozar		Durante la jornada	Voluntaria y continuada		
EMP12	Más de 8 en 6 meses	3 o más días en 1 mes	Ofensas verbales y físicas	Acoso sexual		Transgresión buena fe	De forma continuada	Ocasionar accidentes graves				Voluntaria y continuada		Falta grave 6 meses

EMP13	Más de 4 en 3 meses	3 o más en 3 meses	Malos tratos de palabra	Transgresión buena fe	Que afecten a la seguridad	Utilizar incorrectamente	Superar tasa alcoholemia jornada trabajo	Considera esta falta	Simar presencia de otro. Manipular tacografo	Se cometan en el mismo semestre
-------	---------------------	--------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------------	--------------------------	--	----------------------	--	---------------------------------

11 Bibliografía

Alfonso Mellado C. L., Ballester Pastor M. A., Blasco Pellicer Á., Camps Ruiz L. M., Goerlich Peset J. M., López Gandía J. V., . . . Roqueta Buj R. (2016) "Manual derecho del trabajo" 5ª edición, Valencia: Tirant lo Blanch

Castro Argüelles M. A. (1993) "El régimen disciplinario en la empresa: infracciones y sanciones laborales" Pamplona: Aranzadi.

García Ninet J. I., Ballester Pastor I., Barbancho Tovillas F., Barceló Fernández J., Burgos Giner M. A. Burriel Rodríguez-Diosdado P., . . . Vicente Palacio A. (2014) "Manual universitario derecho del trabajo" 8ª edición, Pamplona: Thomson Aranzadi.

López Álvarez M. J. (1999) "El expediente disciplinario laboral" Pamplona: Aranzadi.

Martínez Girón J., Arufe Varela A. y Carril Vázquez X. M. (2006) "Derecho del trabajo" Netbiblio.

Monereo Pérez J. L., Molina Navarrete C. y Moreno Vida M. N. (2014) "Manual de derecho sindical" Granda: Comares.

12 Abstract

The object of study of this Final Degree Project is the analysis of infractions and sanctions in collective bargaining in the province of Castellón. To carry out this work I have analyzed 21 Collective Agreements whose scope of territorial application does not exceed the province of Castellón, focusing on the classification of infractions and sanctions, the sanctioning procedure, the prescription of faults and the punishment of representatives from the workers.

This topic has seemed more interesting to me throughout his study, the role of the collective agreement is fundamental so that workers can have their working conditions regulated in a fair way, especially those of a disciplinary nature.

The dictionary of the Royal Spanish Academy defines the term as a "voluntary or culpable violation of a norm, which can be punished either criminally or administratively, or by the employer in labor relations."

The infractions of workers are regulated in article 58 d) of Royal Legislative Decree 2/2015, of October 23, which approves the revised text of the Law of the Workers' Statute (hereinafter, ET). Article 58.1 of the Workers' Statute states that: "Workers may be sanctioned by the management of the companies by virtue of labor breaches, in accordance with the graduation of faults and sanctions that are established in the legal provisions or in the collective agreement. that is applicable." Article 58 of the ET establishes a double principle of typicity, on the one hand, we have the faults and on the other the sanctions: "In its first aspect, it assumes that the existence of non-compliance conduct is not enough to legitimize the exercise of corporate power, but rather that it must be classified as missing by the corresponding regulations. In the second, it implies that the sanction to be imposed must be similarly typified in it. "

Throughout this study, I have analyzed exhaustively the disciplinary regime of each of the selected agreements. Comparing the faults and the sanctions established by each of them and certain is that, depending on the agreement, the disciplinary regime can be stricter or less. This disciplinary regime is subject to the power of management of the employer, since it is the employer who imposes the penalty when there is an infraction by the worker (Article 58 ET). Throughout this study we have observed that the collective agreement acts as a limit to the sanctioning power of the employer, since the

Workers' Statute does not establish a clear typification of punishable behavior, it is the collective agreement that contains the regulation of the punishable behavior.

Pepa Burriel argues that the recognition of the power of management of the employer appears in the Statute of Workers in various prescriptions:

1. Article 1.1 of the ET: "Workers who voluntarily provide their paid services for others and within the scope of the organization and direction of another person".
2. Article 5 of the ET: "Comply with the instructions and instructions of the employer in the regular exercise of his managerial duties."
3. Article 20.1 of the ET: "The worker will be obliged to perform the conventional work under the direction of the entrepreneur or person delegated."

The power of the management of the employer has a scope of application, as explained by Burriel, the power of management and the disciplinary power allowed for people to punish workers for labor violations.

Article 114 of Law 36/2011, of October 10, regulating the social jurisdiction (hereinafter, LRJS) states that "*The worker can challenge the sanction that has been imposed by demand.*" The sentence may: confirm the sanction imposed on the worker, revoke the sanction totally, when the reality of the facts is not proven or when the facts do not constitute a fault. Revoke it in part, when the fault has not been correctly qualified and the facts constitute a minor offense to the one previously imposed. Declare it null, when it constitutes discrimination or when it consists of the prohibited legal provisions are not typified in the legal provisions or collective agreement of application. *Main idea of article 115 LRJS.*

It is here where the collective agreement of application and collective bargaining is a fundamental role, since the imposition of the sanction must be subject to the procedure regulated in the agreement.

To talk about the sanctioning procedure, it is essential to go to art. 58.2 ET: "*The evaluation of the faults and the corresponding sanctions imposed by the management of the company for always reviewable before the social jurisdiction The sanction of the*

faults, the tombs and the tombs require the written communication to the worker, to record the date and the facts that motivate it". These demands can be extended by collective bargaining.

With regard to sanctions, sectoral agreements and company agreements follow the same classification, a light, serious and very serious sanction. The sanctions applied by sectoral and company agreements are always the same, with some peculiarity: verbal reprimand, written reprimand, suspension of employment and salary and dismissal. These are the most common, but the worker can also be penalized for disqualification for promotion and forcible transfer.

The sanctions can be classified into three groups:

1. Warning sanctions. These include verbal repression and written repression, which aim to warn the worker that there is a possibility that he could be punished more severely if he continues committing infractions.
2. Sanctions that alter the contract. This group includes those sanctions that may cause changes in the contract, here we can distinguish the suspension of employment and salary and disciplinary dismissal.
3. Sanctions that affect the rights of workers. Here they include from the right to remuneration to the right to promote at work.

Within the breaches of the labor benefit, the company agreements and sectoral agreements establish faults with respect to punctuality, both use the same criteria to determine the seriousness of the fault, when the faults are slight both in the company agreements and in the sectoral, the lack of punctuality are minor, when they are serious the lack of punctuality is already greater and is not justified and when they consider it very serious the number of punctual failures increases considerably. Regarding the absences of attendance, the sectoral agreements and those of company attend to the same criterion of classification, number of absences of attendance to the work in a certain period of time. Not reporting absence to work is a fault that we only find in company agreements, the agreements that consider it establish a very similar pre-notification criterion, the sectoral ones do not make reference to the notice of the absence.

Failure to comply with occupational risk prevention measures is classified differently in sectoral and company agreements. The sectoral agreements consider as a very serious fault not to use the elements of protection, on the other hand the company agreements classify in slight fault the breach of the security measures if it does not involve risk.

Failure to comply with the orders of the employer, appears classified in both agreements, disobedience is a serious fault in sectoral agreements and business.

Do not concur with the activity of the company, appears as a transgression of good faith or unfair competition in both types of agreements, sectoral and business consider this violation as very serious.

Contribute to the improvement of productivity, is a basic duty of the worker, so the decrease in productivity is considered a failure in both sectoral agreements and business agreements. The company agreements classify this lack as very serious when the decrease is voluntary and continuous, in the same way the sectoral agreements are classified.

Sectoral agreements and company agreements have made reference in a group of failures to the breach of the basic duties of coexistence, the absences for discussions, ill-treatment of speech or the lack of harassment are classified in the different agreements. The company agreements consider verbal and physical offenses, provoke quarrels and verbal abuse a very serious fault. The sectoral agreements also refer to this type of offenses and qualify as very serious infractions.

One of the most common faults that we have found in most of the agreements analyzed, both sectoral and company, is the lack of cleanliness and personal cleanliness, they coincide with their classification according to the seriousness of the fault.

The main difference that we can find in the typification of the faults in the sectoral agreements and those of the company, is that the latter can adapt their disciplinary regime to the reality of the company, they can adapt the faults and the sanctions to the activity they carry out, for that reason we find in the company agreements many faults that in the sectoral agreements do not appear.

Sanctions against workers' representatives appear regulated in the articles 55.1 ET and 68 ET, so that the legal representatives of the workers or members of the works council are sanctioned for minor, serious or very serious or dismissed will be necessary to open a file contradictory.

There are two possibilities before the opening of the disciplinary proceedings:

1. The collective agreement requires it for very serious faults (we have seen it before in the sanctioning procedure).
2. The worker is the legal representative of the workers.

We start from three legal premises to address the study of the contradictory file, are the following:

- Article 10 of the Organic Law 11/1985, of August 2, of Freedom of Association (hereinafter LOLS): "Be heard by the company prior to the adoption of measures of a collective nature that affect workers in general and affiliates to your union in particular, and especially in the dismissals and sanctions of the latter. "
- Article 55 of the ET: "By collective agreement may be established other formal requirements for dismissal. When the worker is the legal representative of the workers or a union delegate, the contradictory file will be opened, in which the remaining members of the representation to which he belongs will be heard, if any. If the worker is affiliated to a union and the employer is satisfied, he must give a prior hearing to the union delegates of the union section corresponding to said union. "
- Article 68 of the ET: "Opening of contradictory file in the case of sanctions for serious or very serious faults, which will be heard, apart from the interested party, the works council or other personnel delegates".

M. J. López Álvarez, affirms that the contradictory file is a right that is attributed to the workers' representatives and that, therefore, it is linked to the role of representative within the company, considers that it is not a privilege.

The processing of the contradictory file requires the appointment of an instructor and a secretary, as Álvarez maintains, the presence of both in the processing of the file ensures that the process of processing is impartial, favors the procedure. The employer can designate the instructor and the secretary, since the ET does not limit the figure of the instructor.

From my point of view, the main problem I find when we classify the faults of sectoral agreements and the lack of company agreements, is that the latter have more specific faults, as we have seen the agreement of the company Pamesa and that of the company Autocares Meseguer have many faults in common, but others of a specific nature attending to their activity. In my opinion I believe that a company agreement can

always be more beneficial and more just to regulate working conditions, in this case, faults and sanctions.

Regarding the sanctions to the workers' representatives, we can affirm that the opening of the contradictory file is not a mere privilege, it is the possibility that the worker who holds this position of representation has so that he can demonstrate the falsity of the accusations. The conclusion we can draw with regard to judgment No. 1172/2016 of February 21, 2016 of the Supreme Court of Catalonia is that, if the facts that we include in the contradictory file are not the same as those that appear in the dismissal letter, it can create helplessness to the worker, since when including new facts the worker has not had the possibility of defending himself in the previous file. If done in this way, by not complying with the form required by art. 55 of the ET can declare the inadmissibility of the dismissal.