

FACULTAD DE DERECHO

Grado relaciones laborales

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE
CANARIAS**

(DISCIPLINARY REGIME OF THE COLLECTIVE AGREEMENTS OF THE
CANARY ISLANDS)

Realizado por los alumnos/as:

Doña Iris Johanna Delgado González

Don Claudio Javier González González

Doña Dolores Saray Cruz García

Tutor/a: D^a Dulce María Cairós Barreto

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Convocatoria: Junio

RESUMEN

El régimen disciplinario en los convenios colectivos en Canarias necesita un estudio pormenorizado para llegar a comprender la importancia que tienen en el ámbito laboral. En el presente documento realizaremos una comparación del régimen disciplinario de los convenios colectivos en Canarias: comenzando desde el Estatuto de los Trabajadores hasta la pirámide que compone los convenios colectivos y sus niveles: autonómico, provincial y de empresa.

Buscaremos y compararemos las diferencias, así como las mejoras que puedan llegar a tener los convenios colectivos y sus particularidades. Qué convenio colectivo es más restrictivo y cual es más permisivo. Para finalizar analizaremos la prescripción, reincidencia e instrucción que se dan en los mismos.

ABSTRACT

The disciplinary regime in the canary islands about the collective agreements needs a detailed study in order to understand how important it is for the work field. In the following document we are going to compare the Disciplinary regime of collective agreements in the Canary Islands: starting from the Statute of Workers Rights until the pyramid that composes collective agreements And their levels: autonomous, provincial and companies.

We will search and compare the differences, as well as the improvements that the Collective Agreements and their particularities may have. What collective agreement is more restrictive, and which is more permissive. To conclude we will analyse the prescription, repetition and instruction that are given in them

Índice

1. Resumen
2. Introducción
3. Régimen disciplinario y la negociación colectiva y su ley aplicable
 - 3.1. Estatuto de los trabajadores
 - 3.2. EBEP
 - 3.3. Convenio colectivo
4. Análisis de los principales Convenios Colectivos en Canarias
 - 4.1. Convenios Colectivos ámbito autonómico
 - Faltas
 - Sanciones
 - 4.2. Convenios Colectivos ámbito provincial
 - Faltas
 - Sanciones
 - Reincidencia
 - Instrucción
 - Prescripción
 - 4.3. Convenios Colectivos de Empresa
 - Faltas
 - Sanciones
 - Reincidencia
 - Instrucción
 - Prescripción
5. Presencia del acoso sexual en los Convenios Colectivos
6. Conclusiones
7. Bibliografía

2.- Introducción

El presente trabajo trata del régimen disciplinario recogido en los diferentes convenios colectivos de canarias. Este régimen deriva de diferente lugar dependiendo de su ámbito de aplicación, es decir, de si se trata de personal laboral o personal funcionario.

En el caso del personal laboral, se hace referencia de esto en el artículo 54 y 55 del ET, no obstante, no desarrolla el régimen disciplinario en sí, si no el despido disciplinario que deriva de tal régimen. Literalmente añade que “El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”.

Por otro lado, en cuanto al personal funcionario, deriva de un título entero del EBEP, el VII, en él se redacta que “1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.”

Conjuntamente, el régimen disciplinario en ambos supuestos podemos decir que se refiere a la capacidad del empresario, ya sea administración pública o no, de sancionar dentro de su ámbito de aplicación a sus trabajadores por el incumplimiento de la normativa en materia de régimen disciplinario.

Además, hay que tener en cuenta el derecho fundamental de que en ningún caso se podrá ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa según el art 25 de la C.E.

Habitualmente, el régimen disciplinario se encuentra en el convenio colectivo de aplicación, no obstante, en algunos casos es necesario acudir al convenio colectivo de ámbito superior debido a la ausencia de este.

En cuanto a su estructura, suele dividirse en un primer apartado donde se recogen las infracciones tipificadas y divididas en leves, graves y muy graves, y un segundo apartado donde se enumeran las diferentes sanciones en función del grado de infracción.

3.- Qué es el régimen disciplinario y negociación colectiva

3.1- En el Estatuto de los trabajadores

La potestad disciplinaria

El empresario es dotado por el ordenamiento jurídico de unas facultades sancionadoras que le permiten reaccionar frente a los incumplimientos del trabajador.

El empresario, dentro de la relación laboral, “es el sujeto del contrato que ofrece y recibe trabajo” y tiene el derecho a ordenar distintas tareas a sus empleados. Así lo indica el artículo 20.1 del Estatuto de los Trabajadores: El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

Cabe destacar los artículos 20.2 del Estatuto de los trabajadores: En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Derivado de dicha facultad, recogidas en los artículos 20.1 y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores y ante incumplimientos de los trabajadores, el empresario tiene la potestad disciplinaria para imponer sanciones a los trabajadores.

Conductas sancionables

El artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores nos indica que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de sanciones y faltas que se encuentra en las disposiciones legales y los convenios colectivos aplicables. Es por ello que una conducta sancionable se debe encontrar en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos. Las sanciones disciplinarias que se encuentran en el Estatuto de los trabajadores son las siguientes: El despido disciplinario en el artículo 54, Suspensión

de contrato de trabajo, es decir, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. En el anterior mencionado artículo 54 del Estatuto de los trabajadores nos muestra que se considera un incumplimiento contractual:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Por otro lado, el estatuto de los trabajadores nos define las conductas sancionables de los trabajadores, pero no determina su gravedad, sino que sólo indica que existen tres tipos grados: Muy graves, graves y leves. Es por ello que tendremos que acudir a los Convenios Colectivos, sabiendo que, si los Convenios Colectivos no nos dicen nada, la gravedad del comportamiento será decidida por el empresario.

3.2- El régimen del EBEP.

Los empleados públicos pueden ser sancionados por infracciones cometidas por parte de los trabajadores, siempre y cuando estén tipificados como faltas disciplinarias en sus respectivos convenios colectivos. Esto está regulado en los artículos 93-98 del EBEP.

Además, para que esto se pueda aplicar hay que tener en cuenta en todo momento los siguientes principios recogidos también en el EBEP y son:

Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones: esto hace referencia a que las medidas a adoptar estén continuamente ajustadas a la Constitución y a la ley, y que esas faltas y sanciones estén expresamente prohibida o sancionables en alguno de los artículos de su convenio colectivo.

Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables: significa que no se pueden sancionar actos que no fueran infracción en el momento de cometerse.

- Principio de responsabilidad
- Principio de proporcionalidad
- Principio de culpabilidad
- Principio de presunción de inocencia

3.3- Convenio colectivo

Palomeque y Álvarez (2018) nos dan un concepto bastante interesante respecto a que es un convenio colectivo el cual es “proceso normativo para acordar, entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, auténticas reglas de conducta que ordenen las relaciones laborales e incidan sobre los contratos individuales de trabajo.” (p.185)

Cada convenio colectivo es el encargado de recoger los diferentes comportamientos de los trabajadores que acarrear su sanción, así como la determinación de esta. Será la negociación colectiva la llamada a desarrollar las previsiones de estos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, concretando el régimen de faltas y sanciones aplicable en cada caso.

Es una práctica habitual de los convenios regular las faltas de una manera enunciativa, justificando las sanciones basándose en un criterio analógico. Esto es, basado en la semejanza entre caso previsto en el convenio y el comportamiento realizado por el trabajador.

Es decir, que el convenio colectivo establece de una manera muy amplia las sanciones, dejando la facultad de decidir si el comportamiento es muy grave, grave o leve.

La jurisprudencia admite estas generalizaciones siempre que se haya contemplado en el convenio la posibilidad de utilizar criterios analógicos. Todo ello basado en la dificultad que entraña tratar de prever todas y cada una de las posibles infracciones que pueden cometer los trabajadores.



4.- Análisis de los convenios colectivos en Canarias

- Nivel autonómico
- Nivel provincial
 - Santa cruz de Tenerife
 - Las palmas de gran canaria
 - Pequeña comparación de estos.
- Nivel empresa

En el siguiente apartado analizaremos los siguientes puntos:

- Análisis de las faltas leves, graves y muy graves. faltas más comunes
- Análisis de las sanciones. (acompañado de un estudio de aplicación de las faltas)

De las sanciones que se les puede aplicar a los laborales son: La suspensión firme de empleo y sueldo durante un periodo máximo de seis años. Sin embargo, los convenios suelen establecer un periodo de tiempo menor. Por ejemplo, el Art. 79 III

Convenio Único para el personal laboral de la AGE estipula una duración de 2 días cuando se trate de faltas leves, en el caso de faltas graves será de 3 días a 3 meses y para la comisión de faltas muy graves el periodo de tiempo será desde 3 meses y un día hasta 6 meses. · Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia y sin derecho a indemnización. Éste puede definirse como una alteración en las funciones a realizar aunque no se requiera cambio de residencia. Es una sanción que carece de previsión legal, suele aparecer sobre todo en los convenios colectivos.

4.1-Nivel autonómico

-Notarías.

-Sector Regional del Campo.

-Personal de Administración y Servicios Laboral de Las Universidades Públicas de Canarias.

-Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas Canarias.

Una vez revisados los convenios colectivos que hemos citado, vamos a establecer una relación de los mismos, hemos decidido dividirlos por su graduación de faltas: leves, graves y muy graves y por otro lado las sanciones.

Como factor común entre todos los convenios antes mencionados. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, siendo una característica habitual de los convenios colectivos analizados.

Antes de comenzar queremos mostrar como punto destacable, a parte de las graduaciones de faltas y sanciones, que en el Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado establece el siguiente punto “se tendrá en cuenta que, en atención a las especiales características de la actividad, el deber de lealtad del empleado se considera de muy especial relevancia.”

En primer lugar, compararemos las faltas leves. Las faltas de puntualidad tienen un rango muy parecido en cuanto al número de retrasos. En el convenio colectivo de notarios establece cuatro faltas de puntualidad, en el convenio colectivo del campo, tres, en las universidades públicas establece un rango de tres a cinco faltas y finalmente en el convenio colectivo de ambulancias y personal investigador nos remitiremos al estatuto de los trabajadores artículo 85. Los puntos destacables de los convenios colectivos analizados son: los notarios consideran una falta leve más, que es la no justificación con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta. En el sector del campo se considera falta leve faltar un día al trabajo sin justificar. Y las universidades públicas establece la no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo y la falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes. Respecto a la ausencia de los trabajadores a su puesto de trabajo se considera falta leve para todos los convenios. En el punto de higiene se establece lo mismo. Respecto al cuidado del mobiliario y la atención a los clientes. Y para finalizar nombraremos aquellos convenios colectivos que añaden algo más en la puntualización de faltas leves. En el convenio colectivo de Notarios se considera falta leve la alteración del clima normal de trabajo. En el convenio colectivo del campo encontramos una falta leve la inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas. En el de las universidades la falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes. Y para finalizar el convenio de las ambulancias y de personal de investigación nos remite al artículo 58 del Estatuto de los trabajadores.

La comparación que haremos en las faltas graves es la siguiente: En el convenio colectivo de los Notarios se establece un rango de cinco a siete faltas de puntualidad sin justificar, en el convenio colectivo del campo, faltar dos veces al trabajo sin justificación se considera una falta grave. La falta de asistencia, a su vez y sin justificación durante más de tres días al mes recae en la misma valoración. El convenio colectivo de la universidad: establece. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes y las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco y menos de diez días al mes será considerado falta grave. En el convenio colectivo de investigadores no recoge nada al respecto. Respecto

al incumplimiento de las órdenes de los superiores, todos los convenios colectivos reúnen la misma norma: La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores. Los puntos de higiene, simulación de incapacidad temporal y enfermedad de trabajo, Descenso del rendimiento adrede también es considerado falta grave. Para finalizar las variaciones que encontramos en las faltas graves es en convenio colectivo del Campo. El empleo del tiempo, maquinaria, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, a no ser que cueste con la oportuna autorización.

A continuación, analizaremos las faltas muy graves en los distintos convenios colectivos: En el convenio colectivo de Notarios tener siete faltas de puntualidad no justificadas es considerado una falta muy grave, se necesitan diez faltas en un periodo de seis meses o veinte en un año para aplicar las sanciones correspondientes. En el convenio colectivo del Campo es considerado faltar tres días sin justificar, también faltar seis días en un periodo de tres meses sin causa. En el de Personal laboral de las universidades de canarias: Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes. O durante más de veinte días al trimestre. Como vemos los convenios colectivos poseen en cierta medida los mismos días de faltas no justificadas. En las ausencias tienen periodos de tiempo similares siendo en el de notarios dos faltas sin justificar, en el convenio colectivo del campo faltar tres días sin justificar, faltar seis días en un periodo de tres meses sin causa. En el convenio colectivo de las Universidades tres días. De resto todos tienen como factor común, considerando falta muy grave lo antes mencionado. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Notario, así como a sus compañeros. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El acoso sexual y acoso moral o psicológico. La violación del derecho a la intimidad. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando responsabilidad, o cuando ello ocasione evidentes perjuicios para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, compañeros/as o terceros/as. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso. Peculiaridades de cada convenio: En el de los Notarios El uso no

autorizado y con carácter personal de las herramientas del despacho, en cualquier momento, cuando sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. En el sector del campo nos encontramos la imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a empresas. En el convenio colectivo de las universidades: La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

- Sanciones

En el convenio de los Notarios encontramos las siguientes sanciones: Por faltas leves, Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días. Por faltas graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido disciplinario.

En el convenio colectivo del Campo. Las sanciones que las empresas pueden imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes. Faltas leves: Amonestación verbal y amonestación por escrito. Faltas graves: Suspensión del empleo y sueldo de uno a diez días. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días y finalmente despido disciplinario.

En el Convenio colectivo de las universidades de Canarias: Las sanciones que se pueden imponer en función de la calificación de las faltas y que en cualquier caso se comunicarán por escrito, son las siguientes: Por faltas leves: - Amonestación. - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas. Por faltas graves: - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes. Por faltas muy graves: - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses. - Traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido, cuando en las

conductas tipificadas como faltas muy graves se aprecie o se dé fraude, malversación de fondos públicos, premeditación, reiteración o reincidencia en dos o más faltas muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, así como en el supuesto previsto en el artículo 60.3.4 cuando el acoso o el abuso sexual sea físico. - Inhabilitación para ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad por un tiempo máximo de tres años, y en caso de reincidencia será definitivo, y sanción de empleo y sueldo de uno a tres meses. No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores.

Y finalmente en el convenio Colectivo de investigadores encontramos lo siguiente. La tipificación y graduación de faltas y sanciones, su régimen de prescripción, así como los principios informadores del ejercicio de la potestad disciplinaria, el procedimiento disciplinario y las medidas provisionales que corresponda adoptar, serán los aplicables al profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

4.2.-Nivel provincial

Dentro del nivel provincial, los convenios colectivos que hemos analizado son los siguientes, destacando los siguientes datos:

-Santa cruz de Tenerife

- Convenio colectivo comercio textil, calzado y piel.
- Convenio colectivo de alimentación.
- Convenio colectivo de la construcción.
- Convenio colectivo de hostelería
- Convenio colectivo de la actividad siderometalurgia

-Las palmas

- Convenio colectivo de hostelería de la provincia de Las Palmas.
- Convenio colectivo de lavanderías industriales de las palmas.
- Convenio colectivo de servicios portuarios de amarre y desamarre de buques de la provincia de las Palmas.
- Convenio colectivo de construcción de Las Palmas.
- Convenio colectivo de la actividad de siderometalurgia.

- Faltas

Por lo que respecta a los convenios colectivos de ámbito provincial, hay que destacar que de los revisados, el Convenio colectivo de hostelería de la provincia de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife, el C.C de Construcción de Santa Cruz de Tenerife, C.C del sector de actividad siderometalúrgia de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife, no incorporan régimen disciplinario.

No obstante, del resto de los analizados, dentro de sus datos más llamativos, podemos especificar que, dentro de las faltas leves de puntualidad, hay una gran diferencia entre el convenio colectivo de lavanderías industriales de la provincia de Las Palmas y el resto de convenios, pues en su caso, causa falta leve las faltas de puntualidad de más de sesenta minutos en un mes, mientras que en el resto suelen ostentar entre los cinco y treinta minutos. No obstante, el resto de los puntos que se encuentran dentro de las faltas leves son muy similares entre ellos (falta de higiene, discusiones en el trabajo, no comunicación de domicilio, mala atención al público, utilización de dispositivos electrónicos en horario de trabajo...). Por lo que respecta a las faltas graves, por lo general todos los convenios coinciden en lo mismo, la reincidencia de faltas leves en la mayoría de los casos dan lugar a una falta grave, faltar más de tres veces al mes de manera injustificada, no comunicación de cambio en la

seguridad social o en la familia, simulaciones de enfermedad o accidente, no utilizar de manera correcta los equipos de protección o no informar o advertir de cualquier situación de riesgo que pueda atentar contra la salud de los trabajadores, fichar por otro trabajador, etc.

Por último, constituyen faltas muy graves, para todos, la reincidencia de faltas graves en periodos que ostentan entre los tres y los seis meses, el robo o hurto en jornada laboral en la empresa o en cualquier otro lugar, violar los secretos de empresa o documentos reservados de la misma, la comisión de un hecho arbitrario por parte de un superior que suponga la vulneración de algún derecho de los trabajadores y en la mayoría de los casos la disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo.

Es importante señalar la regulación como falta muy grave el acoso sexual por parte del convenio de lavanderías industriales de la provincia de las palmas, del C.C del sector de clínicas y centros de hospitalización privada de Las Palmas y del C.C de hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

- **Sanciones**

En cuanto a las sanciones impuestas por los convenios colectivos analizados por la ejecución de faltas, es de obligado cumplimiento la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Estas, en todos los casos, se impondrán atendiendo a la gravedad de la falta cometida.

En todos los casos, por faltas leves se impondrán amonestaciones verbales o por escrito, salvo el convenio colectivo de servicios portuarios de amarre y desamarre de buques de la provincia de Las Palmas, que además de ello, añade la suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves, las sanciones impuestas son de suspensión de empleo y sueldo en un tiempo que ostenta entre uno y quince días, pero es nuevamente destacable la que impone el convenio colectivo de servicios portuarios de amarre y desamarre de buques

de la provincia de las palmas, donde la sanción es de cuatro a treinta días. Por último, por faltas muy graves, existen breves diferencias entre ellos, pero de las cuales es importante hacer referencia. El convenio colectivo de alimentación de la provincia de Santa Cruz de Tenerife impone una sanción de dieciséis a sesenta días de suspensión de sueldos. El convenio colectivo de lavanderías industriales de la provincia de las Palmas será de dieciséis a treinta días, al igual que el Convenio colectivo de servicios portuarios de amarre y desamarre de buques de la provincia de Las Palmas. No obstante, es de especial relevancia nombrar la sanción por faltas muy graves del convenio colectivo de la construcción de Las Palmas, donde la suspensión va de dieciséis a noventa días.

Además de estas sanciones impuestas por faltas muy graves, hay una que es fija en todos los convenios y es la del despido del trabajador.

Como punto a destacar es importante aclarar ciertas medidas que toman algunos convenios que los diferencian del resto. Así pues, el convenio colectivo de lavanderías industriales de Las Palmas otorga un plazo de tres días a los trabajadores y a sus representantes para efectuar por escrito a la empresa las alegaciones que estimen oportunas, una vez transcurrido ese plazo con o sin alegaciones, la empresa podrá adoptar la decisión que estime oportunas. Por su parte, el convenio colectivo de la construcción de Las Palmas aclara que, para la aplicación y la graduación de sanciones, se tendrán en cuenta una serie de criterios que son: el mayor o menor grado de responsabilidad de la persona que comete la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión que tiene el hecho en los demás trabajadores y la empresa. Además, añade que para la imposición de una falta grave o muy grave a trabajadores que ostenten representación legal o sindical, se les dará primero un expediente contradictorio, que se extenderá hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo, y que, en el supuesto de sanción a trabajadores afiliados a sindicatos, se deberá audiencia a los delegados sindicales si los hubiere.

- **Reincidencia**

Por lo que respecta a la reincidencia de las faltas, entre los convenios colectivos analizados tanto en la provincia de Las Palmas como de Santa Cruz de Tenerife que tienen régimen disciplinario, ninguno de ellos tiene un artículo específico en el cual se especifique. No obstante, existe una breve exposición en cada uno de los apartados donde se explica lo que constituye una falta leve, grave o muy grave. Como bien indicamos en el apartado de las faltas, la reincidencia de faltas leves da lugar a faltas graves, como es la repetición de faltas al trabajo de manera continuada. A su vez, la reincidencia en faltas graves podrá dar lugar a faltas muy graves por la reincidencia que se encuentre en periodos que ostentan entre los tres y seis meses, como es la simulación de enfermedad o accidente o fichar por otro trabajador.

- **Instrucción**

De los convenios colectivos a nivel provincial analizados que tienen régimen disciplinario, ninguno de ellos dispone de un artículo en el que se especifique un procedimiento de instrucción. No obstante, en este apartado abordaremos en términos generales los actos que se efectúan por estos convenios a la hora de interponer sanciones como consecuencia de la ejecución de faltas.

Por lo general, ante la imposición de cualquier falta leve, grave o muy grave, se comunicará de manera escrita al trabajador/a, previamente a la imposición de esta. No obstante, tanto el convenio colectivo de lavanderías industriales como el convenio colectivo de servicios portuarios de amarre y desamarre de buques, ambos de la provincia de Las Palmas, especifican que, en caso de tratarse de faltas graves o muy graves, habrá que comunicar también a los representantes sindicales y/o unitarios de los trabajadores/as. Además, teniendo en ambos casos tanto los trabajadores/as, como los representantes de estos un plazo de tres días para presentar alegaciones, y una vez transcurrido este plazo la empresa impondría la sanción correspondiente. Por último, el convenio colectivo de construcción de Las Palmas especifica que en caso de imposición de faltas graves y muy graves hacia trabajadores/as con la condición de representante legal o sindical, le será instruido un expediente contradictorio, donde deberán ser oídos,

aparte del afectado, los demás miembros de la representación a la que pertenezca. Además, en caso de sanción a trabajadores/as afiliados en un sindicato, se tendrá que dar audiencia a los delegados sindicales.

- **Prescripción**

Por lo general, el plazo de prescripción empieza a contar a partir del día en que la dirección de la empresa tenga conocimiento de la falta y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido. Cabe señalar la puntualización que hace el convenio colectivo de lavanderías industriales respecto a la cancelación de los efectos de las sanciones impuestas (salvo para la reincidencia), operando, por el simple transcurso del tiempo, en los siguientes plazos: faltas leves, tras seis meses de la imposición de la sanción, faltas graves a los nueve meses y faltas muy graves al año de imponerse la sanción.

4.3.-Nivel empresa

Para analizar las diferentes partes de los convenios a nivel empresarial se han utilizado los siguientes:

- Convenio colectivo de la empresa Dinosol Supermercados, S.L.
- Convenio colectivo de la empresa Canarias Airlines Compañía de Aviación, S.L.U. y sus empleados.
- Convenio colectivo de la empresa Celgán, S.A. y Celgán Servicios Logísticos, S.L.U.
- Convenio colectivo de la Empresa Metropolitano de Tenerife, S.A.
- Convenio colectivo de Fundació Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa».
- Convenio Colectivo de la empresa Clece, S.A.

Una vez desgranados, hemos podido hacer una pequeña clasificación abordando los puntos en común entre ellos.

En primer lugar, podemos apreciar que los diferentes C.C son publicados en diferentes boletines en función del ámbito de extensión de cada empresa, tanto provincial, como autonómico, como estatales. También, en lo que respecta al régimen disciplinario, mayoritariamente se encuentra recogido en la parte final de cada C.C.

Por otro lado, se aprecia gran variedad en cuanto al desarrollo del régimen disciplinario, en algunos convenios hace referencia a cada circunstancia que pueda conectarse con este, y otros, como es el caso del C.C de la empresa Clece S.A solo aborda dos puntos, faltas y sanciones, y prescripción, ocupando menos de medio folio.

- **Faltas**

En cuanto a las faltas, como dice el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 58, 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.

Por ello, mencionaremos esa graduación que se ha realizado por los diferentes convenios colectivos de empresa analizados.

Todos ellos, hablan de las diferentes faltas asociadas al incumplimiento por parte del trabajador y como ocurre generalmente, clasifican esas faltas en leves, graves y muy graves.

La principal diferencia es que algunos lo introducen profundizando sobre su concepto, graduación, procedimiento sancionador, como es el caso del C.C de la empresa Dinosol, mientras otros solo redactan los tres niveles con sus correspondientes contenidos.

Un aspecto llamativo, es que el C.C de La Caixa, que corresponde a una empresa más grande y que por lo tanto, se asocia a más estructurada, es de todos los C.C de empresa analizados el que menos profundiza en las diferentes faltas existentes.

Profundizando en las faltas, en primer lugar, compararemos las leves, entre estas se encuentran las faltas de puntualidad, que tienen una clasificación muy parecida variando solo en el número de retrasos, es decir, en algunos ya se considera falta a partir del primer retraso, otros a partir del tercero, etc.

Dentro de esta tipología de faltas también se encuentran la falta de aseo, los pequeños descuidos, la falta de uso de prendas de uniforme, etc.

Pasando a las graves, algunos convenios recogen un número pequeño de clasificación entre 3 y 4 faltas, mientras que otros, como es el caso del C.C Metrotenerife y C.C de Dinosol enumeran más de 15 faltas diferentes. Entre las más repetidas están la falta de obediencia a superiores y sobre todo, lo que suele reflejarse es el paso a una falta grave por la reincidencia de faltas que a priori se consideraban leves.

Por último, entre las muy graves está hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, la introducción en las zonas de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro, y las reincidencias de acciones más delicadas que puedan afectar a la seguridad. Por último, se destaca en esta clasificación, los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, humillación pública, el abuso de autoridad y el acoso sexual.

- Sanciones

Antes de desglosar las diferentes sanciones recogidas en los C.C analizados, es necesario saber previamente lo establecido en las disposiciones legales, concretamente en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores al desarrollar que no se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos que correspondan al descanso del trabajador o multa de haber.

Centrándonos en el análisis, como en el caso de las faltas, en algunos convenios hacen una pequeña introducción, redactando lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores como es el caso del C.C de Metrotenerife, y otros simplemente nombran las sanciones en función de si la falta es leve grave o muy grave. No obstante, lo que sí se aprecia en todos de la misma forma, es que las sanciones que aparecen siempre serán las máximas aplicables, es decir, que se puede optar por adoptar una de menor dureza.

En el caso de las sanciones por faltas leves, en todos los Convenios Colectivos aparece la amonestación, en algunos casos especificando en que es posible tanto amonestación verbal como por escrito. Y, por otro lado, aparece la suspensión de empleo y sueldo por un máximo de dos días.

En cuanto a las sanciones por faltas graves, varía un poco más de un convenio a otro, porque, aunque en todas se contemple la suspensión de empleo y sueldo, los periodos de tiempo son diferentes, algunos dictan que de tres a quince días y otros de

tres a veinte días. También, encontramos la inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a dos años.

Por último, entre las sanciones por faltas muy graves están de nuevo la suspensión de empleo y sueldo, pero ya oscila entre los 60 y los 120 días. Además, se repite la inhabilitación para el ascenso, pero en estos casos por períodos mayores, entre los 4 y seis años. Y, por último, el más grave, es decir, el despido disciplinario.

- **Reincidencia**

En cuanto a la reincidencia, se aprecia y se recoge. Esto se refleja al comprobar que muchas de las faltas que a priori son leves por producirse generalmente una única vez, cuando se le añade el factor de la reincidencia pasan a ser consideradas como graves o incluso en ocasiones como muy graves.

- **Instrucción**

Este apartado hay que introducirlo con la noción que ya el Estatuto de los Trabajadores establece, unas pautas en cuanto a la instrucción que hacen referencia a que la sanción de las faltas graves y muy graves requerirán en todo caso comunicación escrita al trabajador, siempre haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En cuanto al análisis, no todos los Convenios Colectivos de ámbito empresarial recogen la instrucción del procedimiento, pese a esto, nos centraremos en los que sí lo desarrollan, como es el caso del C.C de La Caixa y del C.C de Dinosol. Conjuntamente lo que redactan es, que las sanciones se comunicarán a la persona interesada por escrito, y se dará conocimiento de las faltas graves al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

Por otro lado, también recoge que para la imposición de sanciones por falta muy grave se instruirá expediente sumario.

Además, el expediente se iniciará enviando al trabajador o trabajadora un pliego de cargos en el que se expondrán sucintamente los hechos que se suponen constitutivos de falta. Seguidamente se enviará el pliego al Comité de Empresa o a los delegados de personal, quienes, al igual que el trabajador o trabajadora afectado, dispondrán de cinco días hábiles para manifestar por escrito, que enviarán a la Dirección, lo que consideren conveniente para la aclaración de los hechos.

La Dirección, finalizado el plazo de cinco días hábiles, aunque el trabajador o trabajadora afectado o los representantes sindicales no hayan hecho uso de su derecho a formular alegatos por escrito, podrá imponer al trabajador o trabajadora la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y con lo que se haya pactado en el presente Convenio colectivo.

- **Prescripción**

En los convenios colectivos de empresa analizados, no todos recogen un apartado referido a la prescripción. No obstante, aquellos que sí lo recogen suelen contemplar o bien un periodo de prescripción diferente, como es el caso del C.C de la empresa Clece, S.A que establece que: “ la facultad para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los quince días; para las faltas graves, a los treinta días; y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquéllas”. O bien por otro lado, una reiteración a lo establecido en el estatuto de los trabajadores en su artículo 60: “Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.”

A modo de conclusión, verdad es que los convenios de ámbito de empresa mejoran los de ámbito superior, no obstante, en el ámbito del régimen disciplinario no se aprecian grandes diferencias como sí podrían apreciarse por ejemplo en el ámbito de las mejoras voluntarias.

5.- Presencia del acoso sexual en los convenios colectivos

Antes de introducirnos en los C.C es preciso nombrar que, en la normativa laboral estatal, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público ya establecen el derecho de todo/a trabajador/a al respeto a su intimidad y dignidad, así como, a la consiguiente protección frente al acoso sexual, entre otros derechos. Dichos derechos podemos decir que derivan de lo previsto en la Constitución Española, concretamente de sus artículos 10 y 18, referidos a los derechos fundamentales, a la dignidad de la persona y a la intimidad personal.

Esta base ha sido en ocasiones desarrollada por los convenios colectivos, pero no siempre. Entre los C.C analizados podemos decir que menos de la mitad recogían una parte específica referente a este tema, en ocasiones incluso sin aparecer como faltas (leves, graves o muy graves).

En los C.C más avanzados en estos aspectos, hemos podido apreciar concretamente en el C.C de la empresa Canarias Airlines Compañía de Aviación, S.L.U. y sus empleados, que cuentan con una política de igualdad y en materia de acoso psicológico en el trabajo, y dentro de este se encuentra además de la vigilancia y protección frente al acoso sexual, otros puntos sobre violencia de género, acoso laboral, etc.

No obstante, cuando se hace referencia en algún punto del convenio colectivo al acoso sexual, mayoritariamente se produce en apartados específicos, y pocas veces en el apartado de faltas.

6.- Conclusiones

A lo largo de este documento hemos hecho un análisis del régimen disciplinario de los convenios colectivos más significativos de Canarias. Tras ello, hemos observado que muchos de estos no lo regulan, otros en cambio, dan datos muy significativos y diferenciados con respecto al resto de convenios. Además, hemos observado algunas diferencias entre los convenios colectivos a nivel provincial entre la provincia de Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife.

Entre los datos analizados hemos abordado las faltas leves, graves y muy graves, sus correspondientes sanciones, prescripción, instrucción y reincidencia. Aquí, es necesario destacar que la constitución de faltas por lo general coincide en todos los convenios; las sanciones, en cambio, se observan diferencias de unos convenios a otros, por ejemplo, el convenio colectivo de buques portuarios de amarre y desamarre de la provincia de Las Palmas, donde la sanción por falta grave es de suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días, cuando por lo general ostenta entre uno y quince días. En cuanto a su instrucción, todos coinciden en lo mismo, en el deber de comunicarlo de manera escrita al trabajador, aunque en algunos convenios se establece la obligación de comunicar también a los representantes de los trabajadores, dándoles incluso a estos un plazo para presentar alegaciones. Por lo que respecta a la reincidencia de las faltas y su prescripción todos los convenios coinciden en lo mismo.

Por último, hemos hecho un breve análisis sobre la presencia del acoso sexual en el régimen disciplinario de los convenios colectivos. Hemos de destacar aquí que una cuarta parte de los convenios revisados recogen de manera específica una regulación sobre este tema, a veces, como ya hemos dicho, sin aparecer como una falta. No obstante, hemos observado por parte del convenio colectivo a nivel de empresa Canarias Airlines Compañía de aviación una política de igualdad frente a la presencia de acoso psicológico en el trabajo. Así mismo, se establece como falta muy grave el acoso sexual por parte de los convenios colectivos de clínicas y centros de hospitalización privada de Las Palmas y el de hostelería de S/C de Tenerife.

Por tanto, tras esta revisión de los regímenes disciplinarios, hemos observado que no hay grandes diferencias entre Convenios por distintos sectores, tanto a nivel

autonómico, de empresa o provincial, y que, incluso dentro de estos últimos, tanto la provincia de Las Palmas como de Santa Cruz de Tenerife lo regulan de manera muy similar.

7.- Bibliografía

- Palomeque López, M., y Álvarez de la Rosa, M. (1993). Derecho del Trabajo. (26ª ed.) Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado
- Convenio Colectivo de la empresa Regional del Campo
- II Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades públicas de Canarias.
- Convenio colectivo del Personal de Administración y Servicios Laboral de Las Universidades Públicas de Canarias
- Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas Canarias.
- Convenio colectivo del comercio textil, calzado y piel de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio colectivo de alimentación de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio colectivo de la construcción de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio colectivo de hostelería de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio colectivo de la actividad siderometalurgia de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio colectivo de hostelería de la provincia de Las Palmas.
- Convenio colectivo de lavanderías industriales de las palmas.
- Convenio colectivo de servicios portuarios de amarre y desamarre de buques de la provincia de las Palmas.
- Convenio colectivo de construcción de Las Palmas.
- Convenio colectivo de la actividad de siderometalurgia de Las Palmas.