

# **Capítulo IV Régimen** **disciplinario**

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### **Objeto**

El presente apartado tiene por objeto establecer los principios generales por los que se ha de regir la actuación de los empleados sujetos al ámbito funcional del presente Pacto en el ejercicio de la prestación laboral, dando respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas conductas que, por considerarse contrarias a los mismos se califican como faltas laborales en cualquiera de sus grados-

### **Conceptos básicos y principios de actuación**

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas, cuando incurran en cualquier incumplimiento laboral o conducta sancionable de conformidad con el procedimiento establecido en los artículos siguientes.
2. A los efectos aquí previstos, se consideran faltas laborales las acciones u omisiones que supongan incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación laboral.

Las faltas laborables susceptibles de ser sancionadas se clasificarán en función de su importancia, trascendencia y demás circunstancias que concurran en su comisión, en leves, graves y muy graves.

### **Prescripción de las faltas**

De conformidad con lo previsto en la legislación vigente, las faltas calificadas como leves prescribirán a los a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento fehaciente de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, durante la tramitación del expediente informativo en aquellos supuestos en los que este sea legalmente exigible o en aquellos otros en los que aun sin serlo, la Empresa lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, así como durante la tramitación del expediente contradictorio que, en su caso, sea preceptivo. En ningún caso el periodo de suspensión de la prescripción por estas casusas podrá superar los 60 días.

## **Cancelación de las faltas**

Las faltas que hayan sido objeto de sanción firme serán canceladas y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia en los siguientes plazos:

1. Las leves: a los 2 meses de haber devenido firmes siempre que el trabajador/a no haya sido nuevamente sancionado durante ese periodo.
2. Las graves: a los 6 meses de su firmeza, siempre que el trabajador/a no hubiera sido nuevamente sancionado durante ese periodo por faltas de igual o superior calificación.
3. Las muy graves: a los 12 meses de su imposición en firme, siempre que el trabajador/a no hubiera sido nuevamente sancionado durante ese periodo por la comisión de nuevas faltas graves o muy graves.

## **Procedimiento Sancionador**

1. De conformidad con la legislación vigente y sin perjuicio de las facultades que los órganos de la jurisdicción social tienen atribuidas en esta materia, la aplicación del régimen disciplinario recogido en el presente capítulo y la imposición de las sanciones que de él se derivan, es competencia exclusiva de quien ostente la representación legal de la Empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en este Pacto y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para la imposición de sanciones por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

1.1.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá comunicación al trabajador/a por escrito, haciendo constar la fecha, los hechos que la motivan y, en su caso, la forma y el momento de cumplimiento de la misma.

1.2.- La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo del trabajador/a, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo, así como en aquellos supuestos en los que lo considere necesario para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia al trabajador/a afectado. Durante este periodo el trabajador/a devengará la totalidad de su retribución salarial.

1.3.- Del escrito de comunicación de sanciones por faltas graves y muy graves, se dará traslado a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras del centro al que pertenezca el trabajador/a sancionado.

1.4.- El procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves a quienes ostenten la representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras (miembros de los comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales) requerirá la previa apertura de expediente contradictorio, en el que habrán de ser oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o los delegados de personal y/o sindicales del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador/a.

El expediente contradictorio a que hace referencia el presente apartado se sustanciará de conformidad con las siguientes reglas, e interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas:

- a) Comunicación por escrito al trabajador/a afectado de los hechos que se le imputan, de la tipificación de los mismos y de las posibles sanciones previstas en su caso, concediéndole un plazo de siete días hábiles para que pueda presentar cuantas alegaciones estime convenientes en defensa de su derecho
- b) Simultáneamente, se dará audiencia a los representantes legales y/o sindicales, quienes podrán presentar cuantas alegaciones estimen convenientes en defensa de su derecho, en el mismo plazo de siete días-
- c) Finalizado el trámite de audiencia a que hace referencia la letra anterior, y dentro de los plazos de prescripción establecidos para las faltas graves y muy graves, la Empresa comunicará al trabajador/a su decisión que podrá consistir en la imposición de la sanción o sanciones inicialmente informadas, sustituirla por otra menos grave o proceder al archivo de las actuaciones y a la anulación del expediente.
- d) La empresa podrá acordar la suspensión de empleo y no de sueldo del trabajador/a, de forma cautelar, durante la tramitación del expediente disciplinario a que se refiere este artículo. A tal fin, deberá notificarse por escrito esta circunstancia al trabajador/a afectado. Durante este periodo el trabajador/a devengará la totalidad de su retribución salarial.

## **Sanciones laborales**

La Dirección de la Empresa podrá imponer, atendiendo a la gravedad de la falta cometida y a las demás circunstancias concurrentes en cada caso, las siguientes sanciones:

1. En los supuestos de comisión de faltas leves:
  - Amonestación verbal o escrita
  - Suspensión de empleo y sueldo de un día
2. En los supuestos de comisión de faltas graves:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días
3. En los supuestos de comisión de faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo entre 16 y 60 días.
  - Despido.

## **Faltas Leves**

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días y sin motivo justificado

Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.

2. La falta de notificación previa o, de no ser posible, en el plazo de 24 horas inmediatamente posterior, de las razones justificativas de la falta de asistencia al trabajo, salvo los supuestos de fuerza mayor.
3. La inasistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin causa que lo justifique. A estos efectos tendrá la consideración de inasistencia la incorporación al trabajo una vez transcurrida la tercera parte de la jornada.

4. La negligencia o los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa siempre que no se produzca un deterioro o daño importante en los mismos, en cuyo caso será falta grave.
5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono o cualesquiera otros datos que posibiliten su localización a efectos de notificaciones, dentro de los cinco días siguientes a la materialización de dicho cambio.
6. Realizar el cambio de turno de trabajo con otro empleado sin comunicación previa para su autorización al responsable jerárquico en el plazo establecido en el centro de trabajo.
7. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

#### **Faltas Graves:**

1. Más de tres y menos de ocho faltas de puntualidad en la entrada del trabajo cuando se produzcan en un periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera. Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione en cualquier momento en el que se encuentre prestando servicios, representando a la Empresa o desplazado por cuenta de aquélla, así como con los fallecidos y siempre que tal actuación no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa, en cuyo caso, se considerará muy grave.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos a tres días en un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
4. El abandono del trabajo, sin causa justificada aun cuando sea por un breve período de tiempo. Si además se pusiera en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, o afectase a la correcta prestación del servicio, la falta se considerará muy grave.

5. La desobediencia a las órdenes de sus superiores, así como el incumplimiento de la normativa interna, procedimientos internos y código ético, cuando se disponga del mismo, siempre que no incidan gravemente en la ejecución del trabajo o no impliquen un quebranto manifiesto de la disciplina, en cuyo caso se considerará muy grave.
6. La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías existentes en los locales, útiles, herramientas, vehículos, materiales o documentos de la empresa, así como la negligencia en la conservación de los que estuviesen a su cargo, siempre que de ello se derive o pueda derivarse un perjuicio grave para la Empresa. Se considera que el perjuicio es grave cuando la reparación de los daños causados o el coste para la empresa de reponer las cosas a su estado original se sitúe entre 2.000 y 4.000 euros
7. La omisión en los datos o comunicaciones que puedan afectar a las cotizaciones sociales o a las retenciones del IRPF y que puedan suponer un perjuicio para la empresa.
8. No llevar el uniforme o la ropa de trabajo en aquellos puestos en los que se haya establecido como necesaria o el uso incorrecto o mal estado del uniforme, prendas o equipamientos recibidos de la empresa
9. Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando de los que se derive un perjuicio para los trabajadores y trabajadoras o para la Empresa aun cuando no supongan infracción de preceptos legales.
10. La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo, siempre que no implique reclamación por parte de terceros ni que de ellos derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros, en cuyo caso se considerará muy grave.
11. Fumar en el centro de trabajo y en los lugares prohibidos por la normativa legal vigente en cada momento.
12. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, mientras conducen vehículos de la empresa en el desarrollo de su actividad, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en aquéllas, no pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso la conducta tendrá la consideración de falta muy grave.

13. La comisión de cuatro o más faltas leves, dentro del periodo de cancelación de las mismas.
14. Dormir o entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, en el desarrollo de la jornada laboral.
15. No comunicar a la empresa, en los plazos establecidos por la normativa vigente, los partes de baja, confirmación y alta por incapacidad temporal y accidente de trabajo.
16. Sostener discusiones o riñas durante el trabajo, en cualquiera de sus fases, siempre que tales situaciones no perjudiquen gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa ni medien agresiones físicas y/o amenazas, en cuyo caso, se considerarán muy graves.
17. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no implique reclamación por parte de terceros ni que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se considerará muy grave.
18. La falta de pulcritud o de aseo personal

### **Faltas Muy Graves**

1. Más de ocho faltas de puntualidad en la entrada al trabajo cuando se produzcan en un periodo de tres meses contados desde la comisión de la primera falta o catorce en un periodo de 6 meses contados desde la comisión de la primera falta. Las faltas de puntualidad inferiores a diez minutos no serán sancionables si bien los minutos de retraso en la entrada tendrán la consideración de tiempo de trabajo debido, debiendo recuperarse al final de la jornada o, en su defecto, descontarse proporcionalmente el salario correspondiente al retraso.
2. La falta de asistencia al trabajo durante cuatro o más días en el periodo de treinta días naturales contados desde la comisión de la primera, sin causa que lo justifique.
3. La simulación de la presencia de otro trabajador/a en el puesto de trabajo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que ponga en riesgo la integridad de las personas o de las cosas o afecte a la correcta prestación del servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente o el fraude en la obtención de permisos.



6. La embriaguez y/o consumo de drogas en el trabajo, así como prestar los servicios bajo los efectos del alcohol y/o drogas.
7. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para uso propio de materiales o instrumentos de la empresa sin la debida autorización, incluso fuera de la jornada laboral.
8. La negligencia, desidia o falta de atención en la prestación del trabajo, siempre que implique reclamación por parte de terceros o de ello derive un perjuicio grave para la empresa o para sus compañeros.
9. No respetar el debido sigilo profesional y el deber de reserva y confidencialidad en las materias de las que tenga conocimiento por razón del trabajo o acceder intencionadamente a datos o información de la Empresa a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos.
10. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona que se produzca con ocasión del desarrollo de la actividad laboral, incluidas las pertenencias de los fallecidos, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa.
11. La realización de cualquier tipo de actividades que impliquen competencia desleal con la Empresa, aun cuando ello lo realicen mediante la intermediación de terceros.
12. El uso inadecuado o para fines distintos del trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, medios electrónicos, herramientas tecnológicas o cualquier otra herramienta (Smartphone, tablet, etc), incluido internet.
13. La deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas.
14. El falseamiento de datos e informaciones de la Empresa y la utilización de recursos económicos de la empresa para fines distintos a los expresamente autorizados.
15. El abuso de autoridad de quienes desempeñan funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio directo para el empleado o para la Empresa.

16. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de los superiores, así como el incumplimiento de normas, procedimientos internos, e inobservancia de todas aquellas normas de conducta reguladas en el código ético, cuando se disponga del mismo, que impliquen quebranto manifiesto de la disciplina o que supongan un grave perjuicio para la Empresa o incidan gravemente en la ejecución del trabajo.
17. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerándose de especial gravedad cuando éste se realiza sobre personas subordinadas o con abuso de posición. El acoso moral o acoso psicológico en cualquiera de sus formas . La acusación infundada de situaciones de acoso en cualquiera de sus formas dirigida contra cualesquiera trabajadores o trabajadoras de la empresa. Entendiéndose por infundada cuando del expediente informativo llevado a tal efecto así se determine.
18. La realización de propaganda u oferta de servicios, que no preste la empresa, valiéndose del uniforme de la misma o mientras presta servicio.
19. Causar daños ya fuera por dolo o negligencia al material o instalaciones de la Empresa, incluyendo los vehículos, cuando éste ocasione quebranto o perjuicio a la misma. Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando el daño causado supere los 4.000 euros.
20. La comisión de tres o más faltas graves en un periodo de ciento ochenta días naturales, contados desde la comisión de la primera, aun cuando sean de distinta naturaleza.
21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, mientras conducen vehículos de la empresa en el desarrollo de su actividad, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en aquéllas, pongan en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
22. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los útiles y/o herramientas de trabajo relacionados con su actividad o con los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

23. La falta de aseo o limpieza personal, cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o dé origen a quejas justificadas de los compañeros o del público en general.
24. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.
25. La mera desatención, descortesía o falta de respeto o de corrección en el trato con cuantas personas se relacione durante cualquier fase del servicio o en cualquier otro momento en el que se encuentre representando a la Empresa o desplazado por cuenta de aquélla, incluyendo tanto a los fallecidos, los clientes como al público, terceros en general o a los compañeros del servicio y siempre que tal actuación perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa.
26. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
27. En general, cualquier falta que suponga un incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral. Atendiendo a la trascendencia que pueda tener para la integridad física o la salud del propio trabajador/a o de otras personas o trabajadores/as, o los daños que pueda producir a la empresa, se modulará la imposición de la sanción muy grave que pueda corresponder.