

los emplean. Tras unas décadas en las que los movimientos de trabajadores de la Comunidad tenían un carácter fundamentalmente migratorio, con trabajadores que se desplazaban en su interior a la búsqueda de un empleo, y para el que el Derecho comunitario había ya elaborado un marco bastante completo y activo, esta nueva forma de movilidad va a complicar la situación, produciendo un flujo importante de personas para el que el ordenamiento europeo no tiene una respuesta suficiente. Este fenómeno, que se incrementa a medida que la integración de los mercados nacionales se hace más completa, es fundamental para el análisis por las empresas europeas de las libertades fundamentales que el Tratado de Roma les reconoce; desde esta perspectiva ha sido analizado por la Comisión, y en base a ella se han venido tomando medidas más o menos restrictivas. En esta directiva, sin embargo, la perspectiva cambia, y son los intereses de los trabajadores los que son tenidos en cuenta a la hora de adoptar medidas armonizadoras. El mismo problema es tratado, así, en otra de sus facetas; la acción comunitaria no se dirige a establecer un nivel real de garantías mayor para estos trabajadores, sino tan sólo a asegurar que estos disfruten de uno similar al resto de los trabajadores europeos, arbitrando los mecanismos adecuados que sus derechos legales puedan ser ejercitados válidamente a pesar de las dificultades que les supone el desplazamiento. Habría aquí, también, una distinción diferenciada y selectiva al problema, buscando una armonización adecuada de aspectos parciales de éste.

De esta manera, nos parece, el interés de la directiva 91/533 reside precisamente en ser representativa que resulta de la situación del Derecho Social Europeo a principios de los años 90: representativa de sus grandes esperanzas y de sus malos resultados, de sus grandes debilidades y de sus débiles grandezas, de sus limitaciones de actuación y de sus estrategias operativas. Resulta, así, un ejemplo del momento por el que pasa este sector del ordenamiento europeo; un ejemplo en el que la conciencia de las propias limitaciones no hace olvidar las propias responsabilidades. Las instituciones comunitarias tienen muy claro que son los sectores en los que tienen que actuar para conseguir las finalidades previstas en el marco actual de la Comunidad se atribuyen a esta política; igualmente presentes son las dificultades y limitaciones para su puesta en práctica. A la vista de estas realidades, se ha intentado una línea de intervención modesta en cuanto a realizaciones concretas, y realista en cuanto a sus previsiones. Que esta sea una política social posible en el actual momento de la Comunidad puede ser una realidad; que sea todo a lo que se puede aspirar después de tantos años de vivir en libertad resulta, en todo caso, triste.

EL REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES EN EL CONVENIO GENERAL DE LA CONSTRUCCION

Por MARIA ANTONIA CASTRO ARGÜELLES *

SUMARIO: I. Introducción. II. Nueva ordenación de las faltas y sanciones: 1. *La reserva en materia sancionadora*. 2. *Sustitución de la Ordenanza Laboral*. III. Aproximación inicial a la regulación de las faltas y sanciones: 1. *Contraste Ordenanza- Convenio*. 2. *Delimitación general de faltas y sanciones*. IV. Clasificación de las faltas: 1. *Incumplimientos de la prestación de trabajo*. 2. *Desobediencia e indisciplina*. 3. *Disminución del rendimiento y falta de diligencia*. 4. *Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza*. 5. *Otros incumplimientos*. V. Sanciones: 1. *Tipología de sanciones*. 2. *Procedimiento sancionador*. 3. *Efectos de las sanciones*. VI. Conclusiones.

I. INTRODUCCION

El ET condiciona el ejercicio efectivo de la potestad disciplinaria a la existencia de una graduación de faltas y sanciones. De acuerdo con el art. 58 del ET corresponde a la negociación colectiva la elaboración de esta graduación. No obstante, son numerosos los supuestos en los que los convenios, o bien guardan silencio sobre el particular, o bien remiten en este punto a la Ordenanza Laboral (en adelante, OL) transitoriamente vigente (1). Lo cual, dicho sea de paso, tampoco se ha considerado especialmente relevante, pues la negociación colectiva en muchos casos no ha hecho otra cosa que transferir al convenio colectivo el contenido de los preceptos reglamentarios (2).

En este contexto normativo, puede tener interés el estudio del régimen de faltas y sanciones recogido en el Convenio Colectivo General de la Construcción (publicado por resolución de la DGT de 4 de mayo de 1992, BOE 20 de mayo),

* Doctora en Derecho y Profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo.

(1) En este sentido un considerable número de convenios colectivos no contempla un régimen de faltas y sanciones. Sobre el tema, CRUZ VILLALON, J. y GARCIA MURCIA, J.: «La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos, (1980-1982)», *RPS* nº 137, 1983, pág. 478.

(2) CRUZ VILLALON, J. y GARCIA MURCIA, J.: «La regulación de las condiciones de

il que en adelante nos vamos a referir con las siglas CGC. Dos razones, en concreto, justifican tal interés: de un lado, el hecho de que dicho convenio se reserva, entre otras materias, la regulación de las faltas y sanciones, normalmente reguladas en unidades de negociación más reducidas (3); de otro, porque constituye, en los ámbitos representados (4), a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970, e inaugura así un nuevo marco general para el sector.

Sobre la base de estas consideraciones, en este trabajo se analiza el citado convenio con dos grandes objetivos: por una parte, examinar si el CGC proporciona efectivamente el desarrollo que el art. 58 ET requiere, y con qué contenido alcance lo hace; y por otra, comprobar si esta regulación convencional ha hecho algo más que reproducir la reglamentación que de la materia ofrecía la OL. Con el fin, el presente comentario ha sido estructurado en seis apartados.

El apartado que aparece tras esta introducción (segundo en el orden general) alinea el alcance material de la reserva de materias efectuada por el CGC, y se plantea la efectividad de la sustitución de la OL en orden a concluir si debe equipararse o no a una derogación de la misma; con ello se persigue, en fin, perfilar las características de la nueva ordenación de faltas y sanciones. El tercer apartado, analiza, previo contraste de los regímenes de faltas y sanciones contenidos en la OL y en el CGC, la forma en que éste último lleva a cabo la limitación de las conductas consideradas falta laboral, y de las medidas sancionadoras a las que puede recurrir el empresario. El siguiente apartado (que parece con el número cuatro) aborda directamente la clasificación de todas y cada una de las faltas previstas en el convenio, si bien es verdad que no en el mismo orden con que aparecen redactadas en el CGC, sino agrupadas según el deber o deberes laborales que vulneran. El apartado quinto estudia las sanciones enumeradas en el convenio, analizando, además de su tipología, otras cuestiones relativas a su aplicación; que el convenio incluye en el mismo artículo dedicado a las sanciones. Finalmente, el apartado sexto reproduce los resultados más relevantes obtenidos del trabajo que aquí se expone.

(3) Sobre el tema, VALDES DAL-RE, F.: «La reestructuración de la negociación colectiva en el sector de la construcción: una experiencia a imitar (I, II y III)». *RL* nº 9, 10, 11, 1989, págs. 2 y ss. FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, Madrid, 1991, pág. 123, «la materia disciplinaria ha sido, y parece ser, una cuestión a regular preferentemente en el nivel de empresa, y este es un dato que puede comprobarse desde los primeros años de negociación a partir de 1985». Esto es, todos aquéllos a los que se extendía la OL salvo las actividades de derivados del cemento y de vidrio (contempladas en las letras f y h del art. 2 de la OL y omitidas en la relación que ofrece el art. 13 del Convenio, dedicados ambos preceptos a delimitar el ámbito funcional).

II. LA NUEVA ORDENACION DE LAS FALTAS Y SANCIONES

I. La reserva en materia sancionadora

El Acuerdo Marco Interconfederal de la Construcción (AMIC) establece (art. 18, regla segunda) que «no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el art. 18 del presente acuerdo así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito mediante los pertinentes Convenios Colectivos de ámbito nacional». En consonancia con esta disposición, el CGC lleva a cabo una distribución de competencias negociadoras en los distintos niveles. En concreto, se reserva a la negociación de ámbito general una serie de materias, enumeradas en la regla primera del art. 11, entre las que figuran las faltas y sanciones. Estas materias coinciden con las descritas en el citado art. 18 AMIC. El CGC, también, deja abierta la posibilidad de que en posteriores convenios de ámbito general estatal, y previa consulta a las organizaciones territoriales se puedan fijar nuevas materias de negociación reservadas al ámbito estatal (5).

Esta distribución y coordinación de competencias trae como consecuencia que las materias reservadas sólo podrán ser reguladas en unidades de negociación de ámbito general y estatal (6). Pero cabe preguntarse, si ello debe ser así también una vez vencido el CGC. De hecho, el CGC no tiene una vigencia indefinida, sino hasta el 31 de diciembre de 1996 (7). Esta limitación temporal del CGC, en principio, no debería plantear problemas normativos. Distinta sería la conclusión, sin embargo, si la aparición del nuevo convenio general se retrasara excesivamente. En ese caso, y sobre todo «cuando no se hubieran intentado las negociaciones o, intentadas en cumplimiento del deber de negociar del artículo 89.1 ET, no se hubiera conseguido acuerdo y se hubieran roto las mismas» (8), parecería no sólo posible, sino también recomendable la negociación de aquella materia en convenios de ámbito inferior (9), para evitar vacíos de regulación.

(5) Regla segunda art. 11 CGC.

(6) Art. 12 CGC.

(7) Cumpliendo así con lo dispuesto en el art. 21.3 del AMIC, según el cual «el ámbito temporal (del convenio general) será el que el propio convenio establezca, previéndose en el texto los procedimientos de su modificación».

(8) RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T.: «Alcance de la vigencia del convenio denunciado (es art. 86.3 del ET)», *AL*, nº 16, 1987, pág. 852.

(9) Al respecto, MARTINEZ MORENO, C.: «Sobre el alcance y significado de la prohibición de concurrencia de convenios colectivos contenida en el art. 84 ET», *REDT*, nº 42, 1990, pág. 263 y ss., pág. 267, señala «Sólo se han producido en la doctrina algunos atisbos de prolongar la prohibición del art. 84 a las prórrogas del contenido normativo del convenio denunciado... la prórroga cumple la finalidad de evitar vacíos normativos, pero no de mantener las unidades de negociación anteriores»; de hecho «el art. 86.3 ET tiene la finalidad de evitar vacíos normativos y no la de impedir que se configuren otras unidades de negociación». Aunque, como señalan RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y SALA FRANCO, T.: «Alcance y vigencia del convenio denunciado», cit., pág. 370, «en el supuesto de cambio de unidades inferiores el problema se agrava dado que la denuncia deberá provenir de las mismas partes que estaban legitimadas para negociar...».

No obstante, esta posibilidad se enfrenta a la existencia de un Acuerdo Marco que clasifica las materias de negociación propias de cada ámbito (10), con una finalidad concreta. Así, mediante dicha reserva de materias al convenio de ámbito general, se pretende salvar «la excesiva fragmentación de que adolece la negociación colectiva tal y como viene realizándose tradicionalmente» (11). Por lo tanto, parece de sentido que por vencimiento del CGC se volviera a esa fragmentación adicional. Todo ello, en fin, conduce a pensar que las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. Esta solución ha de mantenerse al menos mientras esté vigente el citado acuerdo marco. Y dicha vigencia se extenderá «hasta el momento en que haya concluido el proceso de reordenación de la negociación colectiva sectorial, o en su caso, hasta el momento en que las partes signatarias, de común acuerdo, decidan extinguirlo o sustituirlo por otro del mismo rango» (art.8 AMIC)

Por otra parte, la posibilidad de que se produzca una situación de vacío normativo que demandase una nueva negociación, incluso en ámbitos inferiores, parece de fundamento por la vocación de permanencia con que se negocia el CGC. La vocación se pone de manifiesto por la especialidad con que el convenio mantiene su aplicación, en su totalidad, una vez denunciado, como se verá en el grafo siguiente.

Sustitución de la Ordenanza Laboral

El CGC, siguiendo lo dispuesto en el AMIC, asume la sustitución de la OL en respuesta a la necesidad de una adecuada ordenación de la negociación colectiva del sector de la construcción (12). Extenderá su vigencia, como ya se ha hecho, hasta el 31 de diciembre de 1996, pero «continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional hasta que sea sustituido por otro» (13). Con esta cláusula el CGC responde a la vocación de permanencia y estabilidad que el AMIC le asignaba (14). Al mismo tiempo,

MARTINEZ MORENO, C.: «Sobre el alcance y significado de la prohibición de concurrencia de convenios colectivos contenida en el art. 84 del ET», cit., pág.266. **Preámbulo del AMIC.** Sobre el mismo, **VALDÉS DAL-RE, F.:** «La reestructuración de la negociación colectiva en el sector de la construcción: una experiencia a imitar» (II), cit., pág. 1

Preámbulo del AMIC.

Art. 17 párrafo 2º CGC.

VALDES DAL-RE F.: «La reestructuración de la negociación colectiva en el sector de la construcción: una experiencia a imitar»(I), pág.3 señala: «Siguiendo el cauce que en su día inició el Convenio General del Metal, el AMIC pretende sentar las bases para la conclusión "en un plazo razonable, de un Convenio General de carácter permanente, de alcance nacional que en su momento pueda sustituir en los ámbitos representados" a la Ordenanza de Trabajo de la Construcción. Vidrio y Cerámicas de 1970»

parece que el convenio desplaza definitivamente a la Ordenanza Laboral de la Construcción.

Este desplazamiento definitivo de la OL, podría llevar a pensar que se trata de una derogación de la normativa sectorial anterior (15). Claro que no se puede pasar por alto que, en la consecución de ese desplazamiento, contribuye de un modo esencial el ámbito general del convenio. Si el Convenio fuera de ámbito inferior, la OL seguiría en vigor en los ámbitos no cubiertos por el convenio en cuestión. De hecho, la falta de coincidencia en el ámbito de aplicación permite que en las actividades derivadas del cemento y de vidrio, que no aparecen en el ámbito funcional del convenio, la OL sea aplicable ante el silencio o ausencia de una regulación negocial. A una conclusión similar se llega en los supuestos de las actividades de cerámica artística e industria de azulejos, que a la entrada en vigor del presente convenio estén afectadas por otro convenio estatal (16), si éste guarda silencio sobre determinadas cuestiones o remite expresamente a la OL. Lógicamente ninguna de estas soluciones sería posible si el Convenio hubiese derogado la OL (17). Además, el propio CGC remite, aunque transitoriamente, la regulación de algunas materias a la OL de la Construcción (18).

Por otra parte, aunque coincidan los ámbitos de aplicación del Convenio y de la OL, la doctrina no parece ponerse de acuerdo acerca de la suficiencia de este requisito. Algún autor ha venido exigiendo, además, para que se considere que la vigencia temporal de la OL ha llegado a su término, una coincidencia en las materias reguladas (19). No obstante, la falta de unanimidad doctrinal al respecto puede ser salvada, en este supuesto concreto, por la propia dicción del AMIC, que delimita el contenido del CGC por su finalidad sustitutoria de dicha Ordenanza

(15) Recuérdese que, la disposición transitoria 2ª del ET en su primer párrafo, hace referencia a las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor en tanto un convenio no las sustituya, mientras que en el párrafo segundo autoriza al Ministerio de Trabajo a derogar total o parcialmente una OL.

(16) Esto es las actividades que no está dentro del ámbito de aplicación del Convenio, art. 13 CGC.

(17) Sin que dicha sustitución de la OL por el CGC pueda interpretarse como un obstáculo.

(18) Art. 16.2 CGC: «En materia de Clasificación Profesional, Seguridad e Higiene y Médicos de Empresa, continuarán rigiendo, respectivamente, el Anexo II y el Capítulo XVI de la Ordenanza Laboral, en tanto las comisiones creadas al efecto no pacten su regulación e incorporación al mismo».

(19) Se inclina por la necesaria coincidencia de materias, **DURAN LOPEZ, F.:** «La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales», *RL*, nº 2, 1990 págs.7 y ss. Mientras que es de la opinión contraria, **GONZALEZ ORTEGA, S.:** «Vigencia y derogación de las Ordenanzas Laborales», *RL*, nº21, 1988, págs. 9 y ss.

(20) Art. 21.4 del AMIC, «el contenido (del CGC) será aquél que resulte suficiente para lograr la finalidad sustitutoria de la Ordenanza, por lo que comprenderá aquellos

(20). De modo que el contenido será aquél que resulte suficiente a esa finalidad (21). A la vista de lo cual, la derogue o no, para que el convenio sustituya efectivamente a la OL será necesaria una coincidencia de materias reguladas.

Además de la coincidencia de ámbitos y contenido, otro factor importante para poder hablar de «terminación de la vigencia temporal» de la OL (22), por sustitución convencional de la misma, es el ámbito temporal del convenio sustitutorio. Así un convenio que se negocia con vocación de permanencia y estabilidad normativa no deja posibilidad a que se produzcan situaciones de vacío normativo que lleven a plantear el resurgimiento de la OL (23). Claro que esta solución tampoco resuelve la discusión inicial de si esa terminación de la vigencia supone una auténtica derogación. Al respecto no debe olvidarse que el desuso o falta de aplicación de una norma no implican su derogación, aunque puedan parecerla.

La jurisprudencia, por su parte, ha rechazado que la OL una vez sustituida pueda volver a tener aplicación no siendo suficiente el silencio de convenios posteriores. Para fundamentar normativamente esta postura se ha recurrido al art. 13 del Código Civil, según el cual «por la simple derogación de una ley no obran vigencia las que ésta hubiera derogado» (24). Pero esta solución no ha sido unánimemente aceptada, e incluso vuelve a tambalearse cuando algún sector judicial apunta la posibilidad de que el «Ministerio de Trabajo pueda derogar, o estimar oportuno, las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales, hayan sido o sustituidas por convenios colectivos» (25). Sin duda porque, con esta solución, no se hace otra cosa que negar que la sustitución de la OL por el convenio pueda equivaler a una derogación.

Art. 20 AMIC: señala que las «partes que suscriben el presente Acuerdo Marco Interprofesional se comprometen a la negociación de un convenio de sector mediante el que configurar el marco de condiciones sociolaborales del sector de la construcción que por su forma y contenido pueda sustituir a todos los efectos a la Ordenanza Laboral».

Utilizando la expresión de DURAN LOPEZ, F.: «La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo», op. cit., pág. 12.

Sobre el tema, MARTIN VALVERDE, A.: «Concurrencia y articulación de normas laborales». RPS nº 119, 1978, págs.8 y ss., señala que el carácter dispositivo de una norma significa que ésta se convierte en supletoria de otra u otras de modo que sólo se aplicará en defecto de esa otra norma. En caso contrario la norma supletoria queda «archivada» en el ordenamiento jurídico. También, GONZALEZ ORTEGA, S.: «Vigencia y derogación de las Ordenanzas Laborales». AL, nº 21, 1988, pág. 17, «En efecto, si la Ordenanza Laboral fuera sólo supletoria, ello significaría que tendría atribuida una vigencia indefinida. La existencia de un Convenio Colectivo supondría exclusivamente, que durante su vigencia la norma reglamentaria quedaría «hibernada» por la vigencia del Convenio Colectivo y durante ella».

En este sentido TCT, 23, septiembre 85 (Rep.5330). Más explícitamente, TS 11 diciembre 88 (Rep.8888).

De hecho no faltan ejemplos de OL que han sido expresamente derogadas, previa su sustitución por un convenio colectivo, a las que se refiere, DURAN LOPEZ, F.: «La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales». op. cit. pág. 12

En cualquier caso, no cabe duda que si dicha sustitución se produce, como es el caso, por un convenio cuyo ámbito material y funcional es coincidente con el de la OL sustituida, ésta deviene en inaplicable. Y esta inaplicación aunque formalmente no supone una derogación, se presenta como una condición idónea para que tal derogación se produzca.

III. APROXIMACION INICIAL A LA REGULACION DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

1. Contraste Ordenanza-Convenio

De una primera aproximación al régimen de faltas y sanciones previsto en el CGC se puede apreciar que, por los que se refiere al listado de faltas, no parece que el convenio haya introducido modificaciones relevantes. La utilización en ocasiones de los mismos términos para definir las conductas laborales así lo prueban (26). De hecho «no se aprecian nuevas orientaciones en la delimitación de conductas infractoras» (27), aunque cabe considerar algunos cambios de expresiones tales como trabajadores en vez de operarios, desobediencia en vez de insubordinación. Pero estos cambios simplemente responden a una «una operación de limpieza en buena parte terminológica» tendente a suprimir, por esta vía, los términos propios del anterior sistema de relaciones de trabajo (28).

Pese a las coincidencias en la formulación de las faltas laborales, la OL tipificaba algunas conductas que ahora no aparecen en el convenio. La falta de alguna de ellas, tal es la blasfemia (que cuando era habitual constituía falta, incluso, muy grave art. 157.12 OL) podría responder a los cambios experimentados en las relaciones no ya estrictamente laborales sino sociales. No obstante, aún aparece como falta en algún convenio (29), en la medida en que se considera un hábito irrespetuoso para el resto de los compañeros (30).

La omisión de otras, por ejemplo, cambiar o revolver los armarios y perchas con las ropas de los compañeros sin la debida autorización (tipificada como falta leve en el art.155.17 de la OL), o la simulación de necesidades fisiológicas perentorias (art.155.12), podría responder a su escasa transcendencia. Con todo, tales conductas bien podrían subsumirse en algunas de las faltas previstas

(26) Por ejemplo, la tipificación como falta del abandono de trabajo, el fraude deslealtad y abuso de confianza durante el trabajo.

(27) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 102.

(28) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: op.cit., pág. 120.

(29) Por ejemplo art. 59 CC entre el Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos del mismo su personal laboral (Res.24 febrero 89, BOE 7 marzo).

(30) IGLESIAS CABERO, I.: «Transgresión de la buena fe contractual», en

expresamente en el CGC (por ejemplo: permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que se realice trabajo habitual, art. 102.10).

En otros supuestos, la supresión de faltas tales como el agravar de forma voluntaria y maliciosa cualquier enfermedad o accidente (calificada como grave, art. 156.17 OL), así como la autolesión (que era considerada falta muy grave si tardaba en curarse más de dos días, en caso contrario sólo se reputaba como grave, art. 157.23 OL) sólo puede responder a la imposibilidad de predecir en un texto escrito todas las posibles faltas en que puede incurrir un trabajador. En este caso, no resultaría difícil salvar esta omisión considerando que en estos comportamientos hay una transgresión de la buena fe contractual (31). Por otra parte, aunque no aparezcan expresamente tipificadas como faltas laborales, resulta impensable que se sancione como falta grave la simulación de ILT y no lo sea el provocar dicha situación.

En cambio, la omisión de la tipificación como falta de «negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión» (art. 156.19), parece estar vinculada a la existencia de un principio general prohibitivo de registros sobre la persona del trabajador, su aquilla y efectos particulares cosagrado en el art. 18 del ET. Este precepto, sólo admite como excepción la verificación de los mismos cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa, siempre y cuando se lleven a cabo observando una serie de garantías (32). Otra cuestión es que aún habiéndose respetado esas garantías el trabajador obstaculice el registro, puesto que en estos casos parece posible calificar esa conducta como una desobediencia. Esta desobediencia, a su vez «podrá conllevar la imposición de una sanción... en función de las circunstancias o de la consiguiente gravedad que haya que imputar a la actitud del trabajador, pudiendo incluso llegar al despido del mismo» (33).

31) «Si la ILT supone una suspensión de la prestación de trabajo, encaminada a obtener la reparación de la salud quebrantada por un proceso patológico, la realización de actividades o conductas que suponen una agravación de la enfermedad o un retardo en el proceso de curación, debe considerarse como una agresión a la bona fides que debe presidir e inspirar la relación laboral, al llevar consigo una defraudación a la Seguridad Social y a la Empresa», TS 30, mayo, 88, citada por IGLESIAS CABERO, I.: «Transgresión de la buena fe contractual», cit., pág. 231.

32) Cuales son que el registro se realice dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, respetando al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y con la asistencia de un representante legal de los trabajadores, o de otro trabajador de la empresa siempre que ello fuera posible (art. 18 ET). Sobre el tema, DURAN LOPEZ, F.: «Inviolabilidad de la persona del trabajador», en *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Tomo IV, 1983, pág. 536. MARTIN AGUADO, A.: «Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador, límites constitucionales al poder de dirección empresarial», en *VV.AA.: Autoridad y democracia en la Empresa*. Edit. Trotta, Madrid, 1992, pág. 51.

33) DURAN LOPEZ, F.: «Inviolabilidad de la persona del trabajador», cit. pág. 551, que justifica esta opinión diciendo que no es lo mismo negarse a un control rutinario, de carácter preventivo, que rehusar el registro en caso de sospecha racional y fundada o cuando se han producido sustracciones de bienes del interior de la empresa o han tenido lugar atentados en el seno de la misma.

En otro orden de cuestiones, desaparece el recurso al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, cuya colaboración en la descripción de las faltas constituía una pieza elemental para salvar la vigencia de los principios de legalidad y tipicidad respecto de las faltas (34). Esta desaparición es lógica si se tiene en cuenta que a partir del ET ya no podrán dictarse nuevos RRI (35). No obstante, cabe plantearse si la ausencia de un RRI, que concrete la tipificación de faltas y sanciones contenidas en el Convenio, puede lesionar la seguridad jurídica, esto es, el fundamento último de la exigencia de una previa tipificación de faltas (36). De hecho, el CGC mantiene formulaciones de faltas laborales demasiado genéricas, incluso en ocasiones más amplias que las utilizadas en la OL (37), que admiten el encaje de numerosas conductas no expresamente prevista. Y ello en principio podría chocar con la exigencia de que las faltas estén previamente tipificadas.

Pero, «como es doctrina mayoritaria» no se puede olvidar que el principio de tipicidad se haya atenuado en relación a las faltas (38). Sin ir más lejos, el propio ET en el art. 54 ET, al enumerar las causa de despido, utiliza formulaciones demasiado amplias, y sin embargo la jurisprudencia se ha preocupado de aclarar que la falta de una normativa que concrete este precepto no puede suponer la inaplicación del mismo (39). Por lo tanto, la necesaria seguridad jurídica se consigue siempre y cuando con carácter previo se ponga en conocimiento del trabajador la prohibición de determinadas conductas, para lo cual es suficiente el recurso a «órdenes concretas y generales» (40). El CGC observa este requisito si se tiene en cuenta que el listado de falta, no sé puede negar que exhaustivo, permite al trabajador saber de antemano que hay una serie de conductas que van a generar

(34) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 120.

(35) DURAN LOPEZ, F.: «La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones y Ordenanzas de trabajo», op. cit., pág. 12.

(36) En este sentido, no faltan ejemplos de convenios que han seguido encomendado al reglamento de empresa que se redacte el desarrollo de la regulación disciplinaria contenida en el convenio; reglamentos que lógicamente no tendrán la misma naturaleza normativa que los anteriores RR.II. Por ejemplo CC para Captación, Elevación, y Construcción de Agua (Grupo de Empresas) (Ac. DT de la Consejería de Alicante) (BOP, 22-III-1989); CC de «Iberia Líneas Aéreas de España» y sus tripulantes técnicos de vuelo, (BOE, 6, IV-1989); CC de la Industria Azucarera» (BOE, 15-VIII-1989).

(37) Por ejemplo mientras en el Convenio se tipifica como falta leve distraer a los compañeros durante el tiempo de trabajo (art. 102.14), más concretamente la OL tipificaba como falta provocar la hilaridad de los compañeros con la consecuente distracción de los mismos durante el trabajo (art. 155.15).

(38) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la Empresa*, op. cit., pág. 173, señala que «ni siquiera en derecho público, la tipicidad equivale a la minuciosa descripción de las conductas sancionables, contenida en las normas que establecen las sanciones».

(39) Entre otras, Ss TCT 20, diciembre, 84 (Rep.9815); 25, septiembre, 86 (Rep.8442) v 10, septiembre, 86 (Rep. 8442).

una reacción sancionadora, y que en suma son aquéllas que vulneran los deberes legales y contractuales previstos en la normativa vigente. Además, al CGC podría atribuírsele que también haya eludido el recurso, utilizado por otros convenios, a través de fórmulas meramente enunciativas de faltas cuya licitud es más dudosa (41). Especialmente si se tiene en cuenta que «no aseguran con toda firmeza esa operación de fijación previa de las conductas» infractoras (42).

Por lo que se refiere a las sanciones, cabe apreciar un cambio más sustancial en tanto que el CGC suprime algunas de las sanciones previstas en la OL, y no sólo aquéllas cuya prohibición viene impuesta por el ET (multa de haber y reducción del derecho de vacaciones) (43). Completa la regulación de las sanciones con una referencia al procedimiento sancionador. Su regulación sobre este punto, como se analizará más adelante, aunque sigue el mismo esquema de la OL, es menos exhaustiva que la contenida en ésta. No obstante, coinciden en las exigencias básicas, por ejemplo, la necesaria instrucción de un expediente disciplinario siempre que se vaya a imponer sanción por falta grave y muy grave a trabajadores que ostenten cargos representativos en la empresa.

Por último, desaparece del capítulo dedicado a la regulación negocial de la disciplina empresarial la referencia a los premios. Esta omisión tampoco requiere mayores explicaciones si se tiene en cuenta que los premios no constituyen una materia de la que se haya ocupado la negociación colectiva en los últimos tiempos. Sólo en algunos convenios se ha mantenido esa referencia (44). Pero, dada la coincidencia con la regulación que de la materia ofrecían las OL, esa referencia parece responder a esa tendencia a incorporar al articulado del convenio el contenido de la ordenanza. Además, si se tiene en cuenta que los premios van dirigidos principalmente a estimular más una actuación heroica por parte del trabajador que el «simple» cumplimiento de los deberes laborales que le incumben (45), este dato les aleja de la finalidad última de la potestad

disciplinaria. De modo que tampoco tiene mucho sentido que se mantenga una referencia de este tipo en el capítulo dedicado a las faltas y sanciones.

En cualquier caso, la desaparición de la referencia a los premios, en nada merma la regulación que de la materia disciplinaria ofrece el CGC, en orden a la sustitución de la prevista en OL. No se puede olvidar que dicha sustitución se produce desde el momento en que el Convenio ofrece una regulación suficiente desde la perspectiva de la normativa vigente. Y esa normativa no exige una regulación negocial de la potestad premial.

2. Delimitación general de faltas y sanciones

Al igual que han venido haciendo todos los convenios colectivos, así como hicieron primero las OO.LL., el CGC dedica un capítulo (duodécimo) a las *faltas y sanciones*. En este capítulo se aborda directamente (art.101) la clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves, siguiendo el mismo criterio que ya aparecía en las OO.LL., y que es acogido por el ET (art. 58). Omite, por el contrario, cualquier intento de definición de lo que deba entenderse por falta laboral, coincidiendo también en este aspecto con la OL a la que sustituye, y con un buen número de convenios colectivos (46). Y completa, al igual que hacía la OL, dicha clasificación con una referencia a los criterios utilizados para la determinación de la gravedad de los incumplimientos. No obstante, el CGC hace

-Actos heroicos: los que con grave riesgo de su vida e integridad física o integridad personal realiza un trabajador e cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

-Actos meritorios será aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad del trabajador pero sí una conducta por encima de la que corresponde a los deberes reglamentario para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

-Espíritu de servicio, consiste en realizar éste no de modo formulario o corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado, manifestado en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y de sus compañeros de trabajo, subordinando su comodidad e incluso sus intereses particulares a estos fines.

-El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante veinticinco años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior

- (46) Sobre esta cuestión CRUZ VILLALON, J. y GARCIA MURCIA, J.: «La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos». Aunque no faltan ejemplos de convenios que abordan esta definición de falta. Por ejemplo se han definido las faltas laborales como «las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y en especial en el presente convenio», art.36 CC Conservas, Semiconservas y Salazones de pescados y mariscos (Res.22-XI-89, BOE, 9-XII-89); art 37 CC entre la Empresa Iberia, Líneas Aéreas de España, SA (Res.12-XII-89, BOE, 4-I-90); art. 60 CC de la Empresa Venturini España SA (Res. 8-VI-90, BOE 26-VI-90); art. 36 CC

1) Mediante expresiones tal es, por ejemplo, «serán considerada falta leve...grave...muy grave: cualquier otra análoga a las anteriormente relacionadas» ó «la enumeración de faltas que se contiene en los artículos precedentes es meramente enunciativa». Sobre el tema, FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 171 y ss.

2) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 171.

3) Sobre el tema, FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 120, señala «tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, el cuadro de sanciones previstas no podía quedar inalterado -dado que las que prohíbe estaban muy extendidas en las Reglamentaciones- y efectivamente los convenios las ajustan a la norma legal».

4) Por ejemplo, art. 11.1 CC para el ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas (BOE, 1-VII-1988); art. 62 CC de la Empresa Cabinas Telefónicas SA (BOE, 3-VIII-1988); art. 55.6 CC Empresa Montero Kaefer SA (BOE, 13-IV-1989); art. 48 III CC de Telyco (BOE, 27, marzo, 90); art.59 CC de la Empresa Venturini España SA (BOE, 26, junio, 1990).

5) Así lo pone de manifiesto la relación de actos que el art. 150 define como dignos de premio.

reincidencia a la importancia o en su caso reincidencia (47), mientras que la OL tenía un tercer criterio cual era la intención, estrechamente vinculado a la gravedad de la sanción, (así cuanto mayor sea la intencionalidad es lógico que el cumplimiento merezca una calificación de mayor gravedad (48)). En cualquier caso, este criterio puede entenderse implícito en la propia tipificación de faltas infractoras que ofrece el CGC (49). Por ejemplo, la voluntariedad en la disminución del rendimiento es lo que distingue una disminución de rendimiento sustituta de falta laboral sancionable, incluso con despido (si es continuada), de una incapacidad sobrevenida (50).

Además, el CGC utiliza la citada reincidencia con una doble función, como un elemento determinante de la entidad o gravedad de una infracción (art. 101), como instrumento para definir la concurrencia de una nueva falta laboral. Así, una falta se podría definir como «la especial rebeldía del trabajador a la organización, su tendencial incapacidad para ajustarse a las normas de ésta» (51). En este sentido, en el art. 103.16 es falta grave «la

«El hecho permite revelar mejor el mayor desprecio del infractor hacia los bienes protegidos por la sanción disciplinaria», según FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 207. En este sentido, el CGC tipifica como faltas graves la reincidencia en cualquier falta leve, dentro del período del trimestre cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa. Y en el artículo siguiente se consideran faltas muy graves la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

En este sentido BARREIRO GONZALEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1981, pág. 387. FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 182: «sólo puede considerarse una sanción de esta especie frente a quien se hizo acreedor de ella por una actuación querida o, en todo caso, no evitada, porque respecto de él ha fallado la función motivadora del poder disciplinario».

Por lo tanto, dicha omisión no significa una variación real frente a la regulación sectorial sustituida puesto que, por una parte, puede entenderse que la importancia del incumplimiento incluye la intencionalidad con que se ha cometido y por supuesto la trascendencia del mismo, tercer criterio determinante de la gravedad de la falta, al que hacen referencia un buen número de convenios, por ejemplo: art. 32 CC para la industria de turrónes y mazapanes (Res. 24, septiembre, 90, BOE, 9, octubre, 90); art. 5.42 IX CC interprovincial entre la empresa Almaraz y su personal laboral para los años 1990-1991 (Res. 21, septiembre, 90, BOE 9, octubre); art. 1 Anexo II CC sector de pintas, papel y cartón para 1991-1992 (Res. 27, mayo 91 BOE 6, junio); art. 50 CC de madereros de Aves y Conejos (Res. 13 de junio 91, BOE 27, junio).

Sobre el tema, GARATE CASTRO, J.: *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Editorial Civitas, Madrid, 1984, pág. 277.

FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 206 y GONZALEZ ORTEGA, S.: «Faltas de asistencia o puntualidad al trabajo: su prevención; la repetición de faltas y la aplicación del principio non bis in idem». *RPS*, nº 10, 1983, pág. 255, señala, «la reincidencia viene a sancionar una conducta puntual, global, diferente de las que fueron a su vez sancionadas con anterioridad». SAVATIER, J.: «Le pouvoir disciplinaire de l'employeur (chronique de jurisprudence)». *Droit Social*, nº 6, 1989, nº 508

reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, siempre que haya mediado sanción por escrito de la empresa»; y el siguiente artículo en su número 17, en términos muy similares, califica de falta muy grave «la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito». Hasta aquí el convenio no hace otra cosa que reproducir casi literalmente a la OL (arts. 156.13 y 157.15).

No obstante lo anterior, a diferencia de la OL, el CGC exige que además la sanción haya sido comunicada por la empresa. Este requisito si bien no plantea problemas en el supuesto de la reincidencia en faltas graves, puesto que éstas siempre deben ser comunicadas por escrito, sí puede resultar chocante respecto de la reincidencia en faltas leves, puesto que las mismas en principio no deben ser comunicadas por escrito, a tenor del art. 58.2 ET. Por otra parte, el convenio tampoco exige expresamente que las faltas leves deban comunicarse por escrito. De modo que se podría llegar a la situación, cuanto menos contradictoria, de que determinadas sanciones por faltas leves sean formalmente correctas y sin embargo no puedan ser tenidas en cuenta para acreditar la reincidencia, determinante de la existencia de una falta de mayor gravedad. Además, en relación con esta cuestión no está de más recordar la advertencia doctrinal sobre la inconveniencia de exigir comunicación por escrito para determinadas sanciones por falta leve. Concretamente, respecto de la amonestación verbal el requisito de formal sería más riguroso que la sanción misma (52). Con todo, si se tiene en cuenta que la propia apreciación de reincidencia es una cuestión que sólo viene prevista y regulada en la normas sectoriales, habrá que estar a lo dispuesto en el CGC.

Por otra parte, el convenio comentado, al igual que antes había hecho la OL (art. 158), completa la referencia a los criterios de gravedad al establecer en el art. 105.2 que para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta: a) el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta (53), b) la categoría profesional del mismo (54), y c) la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa (o si se prefiere la trascendencia) (55). Circunstancias que operan agravando o atenuando la calificación inicial de gravedad de la falta cometida, «de manera semejante a los que sucede en el ámbito penal» (56).

(52) ALBIOL MONTESINOS, I.: *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Editorial Deusto, Bilbao 1990, pág. 26.

(53) Así, por ejemplo, el abandono podrá ser calificado de grave o muy grave dependiendo del puesto de responsabilidad del trabajador infractor (art. 102.3 CGC).

(54) Así en el art. 104.15 CGC se tipifica como falta muy grave el abandono de puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad.

(55) En el mismo artículo citado en la nota anterior, la misma conducta (abandono de trabajo) merecerá igualmente el calificativo de muy grave cuando acarre como consecuencia un evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

(56) CRUZ VILLALON, J. y GARCIA MURCIA, J.: «La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos», cit., pág. 478. Sobre el tema, FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 183 y ss.

Por lo que se refiere a las sanciones, tampoco proporciona el CGC una definición de sanción disciplinaria. Se limita, en este punto, a enumerar las sanciones posibles para cada nivel de gravedad. Pero, pese a las apariencias, con la enumeración el convenio está delimitando, aunque sea por vía indirecta la definición de sanción disciplinaria. Así, no toda medida impuesta por el empresario para corregir una conducta infractora puede admitirse como sanción. Sólo serán tal consideración aquéllas expresamente previstas en la normativa aplicable. Por lo tanto la previa tipificación de las sanciones posibles, prevista en el convenio, puede considerarse un elemento sustancial de la definición (57), siempre y cuando respete los límites marcados por la ley (58).

Para documentar esta conclusión, y aunque sólo sea a título de ejemplo, baste referirse al art.98.4 CGC que establece: «durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de excedencia». De una primera impresión podría concluirse que esa pérdida automática de excedencia reviste un carácter sancionador. De hecho, fácilmente se podría interpretar como la reacción de la empresa, privativa de un derecho del trabajador, a un incumplimiento contractual que no requiere mayores explicaciones. En este sentido, no cabe duda que el trabajador excedente que se encuentra en una situación prevista en el art. 98.4 incurre en una concurrencia desleal. Sin embargo, al estar incluido al listado de sanciones, esta consecuencia no aparece prevista como tal. Quizá sea por esta razón, por la que acogiendo la solución que en supuestos anteriores se aplicaron otros convenios, deba equipararse a una extinción del contrato por voluntad del trabajador (59). Por lo tanto, si se extingue el contrato, automáticamente el empresario no podrá ejercer sobre el trabajador sus facultades sancionadoras, puesto que «el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador tiene posterioridad a la ruptura de la relación laboral sólo podrá tener por finalidad sancionar a quien se pretende sancionar» (60).

CLASIFICACION DE LAS FALTAS

La ausencia de una definición de lo que debe entenderse por falta laboral se contrasta con la tipificación exhaustiva de las particulares faltas, leves, graves y muy

graves, prevista en los artículos 102 a 104 del CGC. Así, esa tipificación permite concretar qué incumplimientos constituyen en cada supuesto falta laboral (61). Estas conductas consideradas como faltas laborales en el convenio ya aparecían tipificadas en la OL, sino en los mismos términos, sí de una forma análoga. Lo anterior se puede constatar a partir de la relación que ahora se detalla, en la que las conductas infractoras, a efectos expositivos, aparecen agrupadas atendiendo al deber o deberes laborales que vulneran (62).

1. Incumplimientos de la prestación de trabajo

Suponen un incumplimiento del primero de los deberes del trabajador todas aquellas conductas que representen una abstención total o parcial de la realización de la prestación debida, siempre y cuando no esté justificada. Entre las mismas deben incluirse: a) las impuntualidades b) las ausencias y c) los abandonos del puesto de trabajo. Por esta razón no requiere mayores explicaciones la tipificación como faltas, de distinta entidad según importancia y repercusión, de las conductas que a continuación se enumeran.

a) Impuntualidades

-El CGC (art. 102.1) comienza por tipificar como *falta leve* hasta 3 faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado, siempre y cuando el retraso no supere los quince minutos. En términos similares la OL (art. 155.1) tipificaba como falta leve de una a tres impuntualidades, si bien en este supuesto el retraso debería suponer hasta treinta minutos.

-Lógicamente, serán constitutivas de *falta grave* (art.103.2) las impuntualidades que superen las tres en el mes, o que sin superar ese número excedan de 15 minutos en cada una de ellas. Sin embargo, de un modo más confuso, en la OL (art.156.1) sólo merecían el calificativo de faltas graves más de tres impuntualidades. No obstante, dado que en el precepto anterior se delimitaba la falta atendiendo no sólo al número de impuntualidades sino también a la cuantía del retraso (hasta 30 minutos), ha de entenderse que a pesar de que no alcanzasen las tres al mes, si superaban tal retraso deberían calificarse como graves.

-Por último, merecerán la consideración de *muy graves* (art.104.3) más de diez faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de tres meses, o veinte durante seis meses. Por su parte la OL (art.157.1) aunque calificaba de muy graves el mismo número de impuntualidades, éstas estaban referidas a períodos más amplios (seis meses y un año).

Esta variación en el período de referencia del cómputo de las impuntualidades no parece tener una transcendencia que requiera especial consideración. Así, puede deberse, sin ir más lejos, a las mismas razones de seguridad jurídica

CREMADES SANZ-PASTOR, B.M.: *La sanción disciplinaria en la empresa*, op. cit., pág. 171, define la sanción disciplinaria como «aquella medida del empresario dirigida al mantenimiento del orden productivo que, mediante previa tipificación de una norma laboral, supone la disminución de algún bien jurídico del trabajador en cuestión».

FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 256. Sobre el tema, PREDRAJAS MORENO, A.: *La excedencia laboral y funcionarial*, Ed. Montecorvo, Madrid, 1983, pág. 305.

CREMADES SANZ-PASTOR, B.M.: *La sanción disciplinaria en la empresa*, op. cit., pág. 139.

(61) En este sentido, no está de más recordar que tal y como ha matizado el TCT en una sentencia de 1, diciembre, 81 (Rep.7098) «no todo incumplimiento laboral constituye sin más y en cualquier caso una falta sancionable».

(62) Aunque conviene advertir que la mayor parte de estas faltas son susceptibles de incluirse en diversos apartados.

fundamentadoras de la existencia de unos plazos de prescripción de las faltas, que recomiendan que el trabajador no soporte durante plazos de tiempo muy largos el riesgo de ser sancionado (63). En este sentido cabe alegar que el período de tiempo de un año, que la OL tomaba en consideración para computar las impuntualidades, excedía del plazo largo de prescripción (seis meses a partir de la comisión de la falta) que entonces regulaba el art. 34 de la LRL, y en la actualidad prevé el art. 60.2 ET (64). Sin que el tratarse de faltas continuadas pueda alterar esta conclusión (65).

Una mayor reflexión puede merecer el hecho de que el CGC abandone el criterio, seguido por la OL, de excluir de la apreciación de reincidencia, determinante de la mayor gravedad de una determinada infracción, las faltas de impuntualidad. Aunque ello poco parece tener que ver con un posible cambio normativo, puesto que en otros convenios se ha mantenido esa excepción (66).

Para abordar esta cuestión no está de más llamar la atención sobre las

especialidades de las faltas continuadas, respecto de las cuales el empresario tiene dos opciones a la hora de sancionar: a) esperar a que se cometan el número de faltas determinantes de sanción más grave, sin que la prescripción limite esta posibilidad puesto que las faltas continuadas no comienzan a contar sino a partir del momento en que se comete la última falta, o b) ir sancionando a medida que el número de incumplimientos adquieren entidad suficiente para merecer una sanción, aunque leve. Esta segunda opción no impedirá que esas faltas sean tenidas en cuenta para agravar sucesivos incumplimientos por el juego de la reincidencia, salvo que las faltas de puntualidad estuvieran excluidas de la apreciación de reincidencia. En este segundo supuesto, dicha exclusión, supondría que el empresario, si sigue esta opción, no podría imponer al trabajador la sanción más grave por impuntualidades reiteradas (salvo que esperase a que su número determine la mayor gravedad de la falta, lo que a su vez tiene el inconveniente de que cabe que ese número no llegue a producirse y por tanto haya impuntualidades constitutivas de falta laboral que queden impunes por el juego de la prescripción) (67). En conclusión, el CGC evita este «riesgo» al admitir la reincidencia en faltas de puntualidad como criterio de agravación de sucesivas faltas (68).

b) Ausencias

-Es considerada como *falta leve*, una falta de asistencia al trabajo de un día al mes si causa justificada, mientras que es *grave* faltar dos días, y *muy grave* faltar más de dos días (art. 102.4, 103.4 y 104.4 CGC) [siguiendo el mismo criterio de cuantificación de las faltas contenido en la OL (art. 155 OL)].

-Aunque la falta de asistencia esté justificada si no se comunica con cuarenta y ocho horas de antelación, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo, será constitutiva de una *falta leve* (art. 102.2 CGC). La razón última de la sancionabilidad de esta conducta estriba en que no debe mantenerse al empresario en una persistente situación de incertidumbre, como bien ha reiterado la jurisprudencia (69). En la tipificación de esta infracción el convenio ha sido más rigurosos que la OL pues ésta exigía únicamente que la antelación fuera suficiente (art. 155.2). Por lo tanto el convenio impone un mayor nivel de

3) CEBRIAN CARRILLO, A.: «La prescripción de las faltas laborales» en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., pág. 378, señala respecto de los límites temporales que las normas sectoriales imponen, dentro de los cuales se puede proceder a acumular las faltas a efectos de sanción.... «creemos que nunca se podría establecer como lapso temporal de control, uno que excediera de seis meses, no sólo por la propia dicción del Estatuto sino por razones de seguridad jurídica para el propio trabajador». En este sentido TS 15, noviembre, 86 (Rep.6348).

4) Aunque ello en todo caso depende de la interpretación que se dé al mismo. Así, LOPEZ GANDIA, J.: «Artículo cincuenta y ocho.- Faltas y sanciones de trabajadores», en VV.AA.: *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/80, de 10 de marzo*, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981, pág. 450, hace referencia a las dos posibles interpretaciones doctrinales, en el sentido de que mientras un sector considera que «a los seis meses prescribe siempre la falta aunque haya sido conocida poco antes por el empresario y no hayan transcurrido diez, veinte o sesenta días...es decir el plazo de seis meses operaría de un modo absoluto», otro sector entiende «que los plazos se refieren a supuestos distintos actuando independientemente: el de seis meses jugaría sólo para el caso de que la falta no llegue a conocimiento de la empresa antes de los seis meses, pero sí es conocida antes de dicho plazo, comenzaría entonces, desde su conocimiento, el plazo de prescripción de diez, veinte o sesenta días, aunque así supere los seis meses».

5) En estos supuestos, el plazo de los seis meses desde la comisión de la falta se computa a partir de la comisión de la última infracción en todo caso. Sobre el tema, GONZALEZ ORTEGA, S.: «Las faltas de asistencia y puntualidad al trabajo; su prescripción y la aplicación del principio non bis in idem», cit., pág. 247; TCT 4, febrero, 82 (Rep. 602) «la prescripción (en estos casos) se regula por un cómputo de plazo especial en razón a que la gravedad de la falta depende de su reiteración durante un período de tiempo normalmente superior al de su prescripción, de contemplarse aisladamente». CEBRIAN CARRILLO, A.: «La prescripción de las faltas laborales», en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., pág. 376. Sobre el tema, SsTS 6, octubre, 88 (Rep.7541) y 22, julio, 90 (Rep.6041).

6) Por ejemplo, art. 49.12 CC para el sector de Harinas Panificables y Sémolas, Res. 12, mayo, 88, BOE, 14, junio. Art. 36.2 CC n°105 CC para el sector de Conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, Res.13, mayo, 88, BOE, 14, junio.

(67) Sobre el tema, GONZALEZ ORTEGA, S.: «Faltas de asistencia y puntualidad al trabajo; su prescripción; la repetición de las faltas y el principio non bis in idem», cit., pág. 247 y ss.

(68) Sobre esta cuestión, DELGADO UCELAY, I.: «Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo», en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., pág. 121 y ss al distinguir entre reiteración y repetición señala que se sanciona la persistencia en el incumplimiento no solamente la repetición de las faltas cometidas consideradas independientemente en cada momento. CEBRIAN CARRILLO, A.: «La prescripción de las faltas laborales», cit., pág. 377. TS 28, octubre, 81 (Rep. 6209) señala, no es obstáculo para despedir que las faltas de puntualidad aisladamente consideradas hayan sido previamente corregidas o se hayan producido advertencias, avisos o amonestaciones».

(69) Por ejemplo: TCT 30, diciembre, 82, (Rep.7984).

concreción, reduce el margen de discrecionalidad empresarial, y proporciona de esa forma una mayor seguridad para el trabajador que puede ser sancionado.

c) Abandonos

También en términos similares a la OL (art. 155.3) se considera *falta leve* el abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado. Si dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, podrá ser considerado como *grave*, o *muy grave*, dependiendo también del puesto de responsabilidad del trabajador infractor (art. 102.3 CGC). Pese a que el convenio omite una definición de lo que debe entenderse en estos supuestos por abandono, su formulación aislada e independiente de las ausencias al trabajo parece indicar que el mismo se produce cuando el trabajador haya asistido al trabajo pero se ausente de su puesto durante la jornada. Incluso se considerará que hay abandono si una vez finalizada ésta, cuando deba producirse relevo por un compañero, el trabajador deja su puesto antes de que se haya presentado aquél, o antes de que se provea de un sustituto. En ambos supuestos, no es necesario que el trabajador haya abandonado el centro de trabajo, basta que no se encuentre en su puesto.

En términos más estrictos por abandono debería entenderse todo acto unilateral del trabajador, constitutivo de incumplimiento, a través del cual se extingue el contrato de trabajo; tanto la extinción antes de tiempo y sin causa justificada del contrato de trabajo como la extinción del contrato definitivo incumpliendo la obligación de preaviso (70). Más aún, como bien ha aclarado la jurisprudencia, «será necesario que el trabajador desaparezca del centro de trabajo y mantenga una ausencia por tiempo suficiente, en orden a que pueda entenderse que no piensa reanudar el cumplimiento de sus prestaciones». De no cumplirse estos requisitos la ausencia del trabajador «no puede ser tenida como abandono en cuanto no evidencia una voluntad de permanencia» (71).

En vista de lo anterior, el supuesto tipificado, primero en la OL y, ahora en el CGC, debería calificarse más como una ausencia, una vez iniciada la prestación de trabajo, injustificada, que como un abandono propiamente. Además, el abandono propiamente dicho provocará la extinción del contrato pero por voluntad del trabajador, lo cual impedirá la imposición de cualquier medida sancionadora de las que el CGC prevé para los supuestos tipificados como abandono. Todo ello sin perjuicio de las indemnizaciones que el trabajador deba al empresario a tenor de los arts 1102 y 1103 del Cc, como se desprende, por lo demás, del art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo.

2. Desobediencia e indisciplina

El CGC delimita los supuestos de desobediencia del trabajador susceptibles de merecer una reacción sancionadora a través de la formulación de una serie de

faltas constitutivas de una vulneración de órdenes empresariales expresas o tácitas. Pero incluso, cabe advertir que dichas conductas no se circunscriben exclusivamente «al ámbito de las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas». En algunos supuestos contradicen, más bien, el principio de buena fe que debe presidir el desarrollo de la prestación de trabajo (72).

-Así, se tipifica como *faltas leves* (art. 102.10 y 12) permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello; encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral; y usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización. La mayor parte de las cuales venían contempladas, en términos muy similares, en la OL (art. 155.6 y 14) (73).

-En cambio, más genéricamente se define como *falta grave* la desobediencia a los superiores (74), tal y como también decía la OL (art. 156.8). No obstante, el CGC (art. 103.6) matiza: «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», en consonancia con el art. 34.3 CGC que establece que el empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador. Esta matización, que añade el convenio, supone el reconocimiento y delimitación de un supuesto particular de «ius resistentiae» (75) que la OL no contemplaba.

- (72) PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: «La indisciplina y desobediencia en el trabajo», en VV.AA: *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., pág. 142 y ss.
- (73) Por ejemplo, considera falta leve trasladarse de una a otra dependencia de la obra, fábrica, o talleres y oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se traten de representantes sindicales en actuaciones propias y usar el teléfono para asuntos particulares.
- (74) En este sentido el art. 33 del Convenio establece que la «ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien este delegue...por ello «el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional».
- (75) Sobre el tema, TS, 25, abril, 91 (Rep.3387) que señala que cuando las órdenes impartidas por el empresario supongan un ejercicio no regular por parte de la empresa de sus facultades directivas (con quebranto de lo prevenido en los arts. 5 c y 20.2 ET) el incumplimiento de las mismas no puede ser constitutivo de un incumplimiento grave y culpable. En el mismo sentido, RODRIGUEZ PIÑERO, M.: «Obediencia debida y desobediencia justificada», *RL* nº2, 1988, págs. 1 y s.; PÉREZ DEL RIO, M.T.: «La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida», *Temas Laborales*, nº 8, 1986, pág. 95 y ss. No obstante, suele apuntarse en contra de la efectividad de este derecho «la carencia de legitimación del trabajador para transformarse en juez del propio derecho» sin posibilidad de controlar la legalidad de la orden, FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 193. En el mismo sentido, PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: «La indisciplina o desobediencia en el trabajo», op. cit., pág. 151, «salvo si concurren circunstancias de peligrosidad e ilegalidad u otras análogas que razonablemente justifiquen la negativa». TS 6, diciembre, 76 (Rep.5444) y 26, febrero, 887 (Rep.4286).

70) MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*.

71) TS 7, octubre, 86 (Rep. 5414).

Además, cuando la orden vejatoria o desmedida procede de un trabajador con funciones de mando, éste incurrirá en un abuso de autoridad, tipificado como falta muy grave en el art.104.10 CGC. No obstante, el mantenimiento de esta infracción en la negociación colectiva no ha pasado desapercibido por la doctrina, que ha considerado que su previsión no parece que tenga otro valor que el meramente residual. De hecho su formulación responde a «una visión de poderes funcionalizados al interés común», dotados de límites internos, cuya transgresión solía ser regulada de un modo diferenciado al margen del régimen de faltas y sanciones aplicables al resto del personal (76). Por último, si la orden ha sido cumplida, la sancionabilidad de la misma parece condicionada a una previa reclamación del trabajador afectado, que, aparentemente al menos, se podría analizar por la vía del art. 40 CGC (77). No obstante, doctrinalmente se ha matizado que el procedimiento sancionador, y en concreto el expediente disciplinario que se deba instruir para averiguar el alcance de los hechos, «no es similar al del procedimiento de reclamación interna que cada vez con mayor frecuencia se implantan en la negociación colectiva» (78).

Pese a esa inicial generalidad en la formulación de la desobediencia como falta grave, tanto en el convenio (art.103.14) como en la OL (art.156.12), se tipifican unas manifestaciones específicas, que permiten llevar a cabo una labor de concreción. Así se consideran desobediencias graves: introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas en cualquier materia de trabajo; y por supuesto la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo (79), cuando las mismas pongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros; expresamente, negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa. Si ese incumplimiento causa accidente laboral grave, perjuicios graves a compañeros o terceros y daños a la empresa, será considerada muy grave.

Merece el mismo calificativo de grave, utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización, en idénticos términos que en la OL (art.156.12). La razón de la sancionabilidad de esta última conducta se explica si tiene en cuenta que el convenio establece que «fuera de los centros de trabajo o de su actividad laboral queda prohibida salvo expresa autorización del empresario o de

5) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa.*, op. cit., pág. 214.

6) Que establece: «Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que presten servicios, a través de sus representantes legales o jefes superiores».

7) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa.*, op. cit., pág. 214.

8) Recuérdese que esas normas son las contenidas en la OL en tanto las comisiones creadas al efecto en el CGC no pacten su regulación y la incorporación al mismo (art. 16.2 y disposición final primera del CGC). También es falta, si bien de carácter leve, (art.102.13 CC) la falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros.

quienes lo representen, la utilización de maquinaria, herramientas, aparatos, instalaciones, o locales de trabajo, así como el uso de máquinas útiles o aparatos propios en los trabajos ajenos» (art. 34.5 CGC).

-Por último, si la desobediencia es continuada y persistente merecerá el calificativo de *muy grave* (art.104.2 CC), al igual que se señalaba en la OL (art.157.18) (80). En este caso, la formulación genérica, constantemente utilizada por el CGC, no se concreta con la tipificación de particulares conductas que permitirían concretar cuándo la desobediencia del trabajador adquiere entidad suficiente para calificarse de persistente, y por tanto de muy grave. No obstante, podría pensarse que la insistencia del trabajador en cometer cualquiera de las conductas calificadas como desobediencias graves, e incluso leves, podría merecer ese calificativo, lo que permite concretar, aunque sea de un modo indirecto la formulación inicial.

3. Disminución del rendimiento y falta de diligencia

En la medida en que «la productividad se halla indudablemente condicionada por el grado de diligencia» (81), se han unificado bajo el mismo epígrafe las conductas tipificadas en el CGC que constituyen una falta de diligencia, y aquéllas que específicamente suponen una disminución del rendimiento:

a) Incumplimiento de los deberes de diligencia.

El CGC omite definir que se debe entender por diligencia debida, cuestión problemática si se tiene en cuenta que «no siempre es un concepto cuantificable» (82). Se limita el convenio, también en este supuesto, a tipificar particulares conductas constitutivas de una transgresión de la diligencia debida. Pero no siempre lo hace con el nivel de concreción suficiente como para resolver, aunque sea por vía indirecta el alcance de ese deber de diligencia. Estos incumplimientos, como se tendrá ocasión de constatar seguidamente, se pueden producir tanto en el desempeño propiamente de la prestación, como en la conservación de las instalaciones de la empresa.

-Así, es *falta leve* la falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo. Si así fuera, podrá ser considerada como grave o muy grave (103.3 CGC). Se consideran igualmente leves los pequeños

(80) La OL prefería hacer referencia genérica a la insubordinación, aunque esta formulación se concretaba con la matización contenida en el art. 156.8, según el cual si la insubordinación implicase quebranto manifiesto sería considerada muy grave. Por último si la desobediencia revestía una mayor gravedad y era persistente era calificada de muy grave.

(81) GARATE CASTRO, J.: *El rendimiento en la prestación de trabajo*, op. cit., pág. 62.

(82) MONTOYA MELGAR, A.: «Dirección y control de la actividad laboral» en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, 1985, pág. 105. GARCIA MURCIA, I.: «Faltas de diligencia y transgresión de la buena fe»

descuidos en la conservación del material (art. 102.6 CGC, y en idénticos términos art. 155.4 OL).

-Es *falta grave* la negligencia e imprudencia graves en el desarrollo de las actividades encomendadas (art. 102.5 CGC). En términos muy similares, la OL hacía referencia a la negligencia o desidia en el trabajo como falta grave si bien exigía expresamente que afectase a la buena marcha de la empresa (art. 156.10 OL). Recibe el mismo calificativo de gravedad, no advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales (art. 103.13 CGC coincidiendo con el art. 156.21 OL).

-Por último merecen la calificación de *muy graves* la imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa (art. 104.9 CGC y 157.25 OL). Específicamente la emisión por negligencia inexcusable de noticias informaciones falsas referentes a la Empresa (art. 104.14 CGC y 157.21 OL).

b) *Incumplimiento de los deberes de contribuir a la productividad.*

-Se tipifica como falta *leve* distraer a los compañeros durante el tiempo de trabajo (art. 102.14). Más específicamente, la OL tipificaba como falta provocar la hilaridad de los compañeros con la consecuente distracción de los mismos durante el trabajo (art. 155.15).

-Es *falta grave* la disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento (art. 103 CGC). El art. 156.14 de la OL, aunque tipificaba como falta grave la disminución voluntaria, suprimía el requisito de ocasional; omisión irrelevante si se tiene en cuenta que al tipificar en el artículo siguiente, punto 17, las faltas *muy graves* incluía la disminución voluntaria y continuada (83), al igual que hace ahora el CGC en el art. 104.11.

En relación con este incumplimiento, el mismo CGC ha venido a resolver cuestiones tales como cuándo debe entenderse voluntaria la disminución del rendimiento. En este sentido el art. 46.2 establece que «será considerada disminución voluntaria del rendimiento, no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicables, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente» (84). De este precepto se desprende que la disminución del rendimiento acarreará, junto a la imposición de la sanción que

83) Utilizando «las notas o requisitos que legalmente tipifican la referida disminución como justa causa de despido»; sobre el tema, GARATE CASTRO, J.: *El rendimiento en la prestación de trabajo*, op. cit., pág. 60 y ss.

84) La OL, por su parte se limitaba a definir distintas valoraciones del rendimiento, así en el art. 12 se definía el rendimiento normal como la cantidad de trabajo que un operario realiza en una hora de actividad normal, entendiendo que la actividad normal (art. 10) es la que desarrolla un operario medio consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física o mental, y sin el estímulo de una remuneración con incentivos.

corresponda según la gravedad que revista, una segunda consecuencia cual es el descuento proporcional en los salarios a que tenga derecho el trabajador. A esta consecuencia se añadirá, por supuesto, la pérdida de los incentivos que para mantener el rendimiento prevé el convenio colectivo (art. 66) (85). No aclara el CGC, en cambio, cuándo ha de entenderse que esa disminución es continuada, a diferencia de otros convenios en los que se precisa qué duración ha de revestir la conducta de bajo rendimiento para permitir la afirmación de ser continuada (86).

Por último, para verificar si se ha producido o no una disminución de rendimiento voluntaria es necesario que el empresario lleve a cabo una serie de controles, y para ello el CGC ha impuesto, en el art. 49, unas reglas conforme a las cuales deben verificarse (87).

4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza

En principio, encajarían dentro de este apartado todas las conductas del trabajador, relacionadas con la prestación de trabajo, que merecieran el calificativo de desleales, o fraudulentas. Esto es, todas aquellas conductas que pusieran en peligro la confianza del empresario en el comportamiento del trabajador (88). Quizá por esta amplitud de supuestos de hecho posibles, es en este supuesto donde el convenio ha sido más exhaustivo al tipificar manifestaciones específicas.

(85) Sobre el tema, HERAS BORRAS, M. de las: «El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico», *RPS*, nº136, 1982 pág.191, señala que «para combatir el absentismo no sólo se precisan medidas coercitivas...» siendo «en el ámbito de la negociación colectiva donde se pueden instrumentar las medidas más eficaces para reducir e incluso eliminar el absentismo».

(86) GARATE CASTRO, J.: «La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado», en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., pág. 286, afirma que «tales situaciones son corregibles a través de la oportuna impugnación judicial de la actuación disciplinaria» de modo que «la continuidad constituye una cuestión de hecho, a resolver por el juzgador en cada caso concreto, en función de las circunstancias que en él concurren».

(87) «La empresa podrá verificar, en cualquier momento el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir, para ello, las siguientes reglas: 1ª Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente. 2ª Los resultados de la medición de cada jornada deberán ser firmados diariamente por el trabajador y el empresario o persona que le represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos.

3ª El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.»

(88) RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.: «Las exigencias de la buena fe en el ET» en VV.AA.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo en homenaje a Alonso Olea*, Madrid, 1990, Centro Publicaciones del Ministerio de Trabajo, pág. 525 y ss. IGLESIAS CABERO, M.: «Transgresión de la buena fe contractual», en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, pág. 214 y ss. TS 31, enero, 91 (Rep. 203), define la buena fe contractual «por la disposición personal en orden a la realización del contenido propio de las prestaciones voluntariamente asumidas...»

-Es *falta leve* no comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como es el cambio de residencia habitual (art. 102.7 CC). En términos más explícitos, la OL calificaba de grave (art. 156.3) no comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. Conducta, ésta última, actualmente encajable en la descrita en el art. 16 LISOS, que tipifica como falta del trabajador, sancionable por la Administración, en materia de Seguridad Social...el incumplimiento de los deberes de información.

-Es *falta grave* cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros (art.103.7); así como la simulación de incapacidad laboral transitoria o accidente (art. 103.7 CGC),

Por su parte, la OL mientras que más específicamente (art. 156.10) tipificaba como falta proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en el caso evidente de mala fe, en que se considerará muy grave, y simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control (art. 156.9 OL); de una forma más genérica sancionaba la simulación de situaciones de enfermedad (art. 156.6 OL), lo cual no permite concluir que la OL fuera más precisa que el convenio, ni lo contrario.

También merecen el calificativo de grave, realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo (art. 103.9); proporcionar datos reservados, o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, a personas ajenas, sin la debida autorización para ello (art. 103.11) (89).

-Son consideradas *muy graves*, el fraude, deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados (90); y en particular, la competencia desleal (arts. 104.7 CGC y 157.10 OL) (91). También se consideran muy graves hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier material herramienta máquinas instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o centro de trabajo (art. 104.4) (92); la revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa (art. 104.6); la

(89) En términos similares, la OL sancionaba como falta grave el quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios para la empresa, (art. 156.16).

(90) En la OL se añadía: «quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales ante la Empresa o el Jurado si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio (art. 157.3).

(91) Incurrirá en competencia desleal el trabajador en situación de excedencia que preste sus servicios para otra empresa que se dedique a la misma actividad (art. 94.4.CGC), dado que los deberes de lealtad o fidelidad no se alteran por la excedencia. Sobre el ejercicio de la potestad disciplinaria frente a trabajadores con el contrato suspendido, LOPEZ, J.: «La suspensión del contrato de trabajo en general», en VV.AA.: *Estudios de Derecho individual del trabajo en homenaje a Mario L. Deveali*, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 1979, pág. 513. VIDA SORIA, J.: *La suspensión del contrato de trabajo*, IEP, Madrid, 1965, pág. 68.

(92) En idénticos términos, art. 157.4 OL, si bien ésta no contemplaba el «hacer desaparecer».

competencia desleal (art.104.7); y la emisión maliciosa de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo (art. 104.14) (93).

Son calificados, igualmente, como muy graves los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado que puedan ser constitutivos de delito (art.104.13); en particular el hurto y el robo tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo, o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral (art.104.3). La OL distinguía entre los delitos de robo, hurto y estafa, cometidos en la empresa o fuera de ella pero con ocasión del trabajo, de los cometidos fuera de la empresa. Para estos últimos supuestos exigía, como condición previa a su sanción, que hubiera recaído sentencia firme (art.157.3). El CGC, por su parte, omite una referencia a la necesidad de sentencia. No obstante, si se tiene en cuenta que lo que se sanciona es el daño o perjuicio que se ocasiona a la confianza del empresario, no parece fundamental acreditar el ilícito penal en que pudiera fundarse la desconfianza (94). Otra cosa es que la sentencia sea necesaria para que el empresario tenga conocimiento del ilícito (95), como efectivamente podría ocurrir con los delitos cometidos fuera de la empresa.

Además, el CGC sólo tipifica como falta muy grave los actos delictivos cometidos fuera de la empresa (art.104.13) cuando se realicen con ocasión o motivo del trabajo, de donde se deduce que, a diferencia de lo que ocurría en la OL, no parecen sancionable los actos delictivos del trabajador, ajenos al trabajo, cometidos fuera de la empresa. Precisamente aquéllos para los que la OL exigía sentencia firme. No obstante, en estos supuestos entraría en juego «la interpretación literal, a contrario,» del art. 45 ET, que prevé la suspensión del contrato por privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, lo que ha llevado a deducir que «basta que exista esta sentencia para que pueda extinguirse el contrato» (96), con base en que la privación de libertad ocasiona una inasistencia al trabajo.

5. Otros incumplimientos

Por último el CGC incluye una serie de conductas infractoras difícilmente clasificables, tales son la embriaguez habitual o toxicomanía, y en general los

(93) En idénticos términos, la OL (art.157.9, 10 y 21).

(94) Entre otras razones porque «los resultados derivados de la conducta desleal o abusiva carecen de trascendencia para valorar la conducta de su autor, tanto en los supuestos de sustracción de materiales o efectos como la apropiación indebida ...pues no es la esencia del incumplimiento el daño causado, sino el quebranto de la buena fe depositada y de la lealtad debida», IGLESIAS CABERO, M.: «Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza», en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., págs. 225 y 235.

(95) TCT 15, marzo, 88 (Rep.2204).

(96) DELGADO UCCELAY, I.: «Faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo», op.

comportamientos que de una forma u otra vulneran los deberes de convivencia. Esa dificultad en su clasificación se explica en tanto se trata de conductas que vulneran el deber de respeto y consideración que sitúa al trabajador en una posición de subordinación respecto del empresario; el deber de buena fe en una proyección comunitaria (97), en concreto, la exigencia del mantenimiento de la armonía derivada de la disciplina en el trabajo,

a) Embriaguez

El CGC únicamente prevé la embriaguez como falta muy grave, junto con la toxicomanía, cuando sea habitual y repercute negativamente en el trabajo. En esta de lo cual, el convenio se ha limitado a reproducir los términos que el art. 4.2 ET emplea para tipificar la embriaguez como causa de despido (98). En la OL no se hacía referencia a la toxicomanía (99), y tampoco se exigía una determinada repercusión, aunque «la jurisprudencia anterior a la vigencia del T... si bien tímidamente... parecía tomar en consideración este requisito» (100). La diferencia del convenio, en el listado de faltas de la OL la embriaguez ocasional también era considerada falta (leve) (art. 155.10) (101). No obstante, esta omisión de el convenio hace de la embriaguez como falta leve no es muy significativa, la medida en que no tiene por que suponer la impunidad de ese comportamiento. Ello lo prueba el hecho de que si el trabajador acude al trabajo en una situación de embriaguez, es fácil que su estado influya negativamente en el desempeño de sus tareas. Por esta vía, esa prestación defectuosa sí podría tener encaje en algunas de las faltas expresamente tipificada en el convenio (102).

77) GARCIA NINET, I.: «Ofensas verbales y físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial», en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., pág. 218.

78) STCT 19, mayo, 81 (Rep.3356) y 14, diciembre, 82 (Rep.7304), sobre la habitualidad en la embriaguez.

79) A partir de 1971 comienza a tipificarse expresamente en las OL la toxicomanía como falta equiparada a la embriaguez, lo que «pone de manifiesto la consideración del legislador acerca de la relevancia social y jurídica que este hábito social ha venido adquiriendo en los últimos años, así como de su eventual repercusión en la relación de trabajo». Sobre el tema, VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: «Embriaguez habitual o toxicomanía», en VV.AA. *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., pág. 300.

80) En este sentido, VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: «Embriaguez habitual o toxicomanía», op. cit., pág. 307.

81) Sobre el tema, VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: op. cit., pág. 307.

82) Sin ir más lejos se manifestaría como un defecto de conducta que conculcaría los mínimos deberes de convivencia, especialmente si se piensa «en el precario dominio (del trabajador embriagado) sobre las facultades físicas o intelectuales, entorpecimiento y ralentización de los reflejos, infravaloración del riesgo, manifestaciones clínicas típicas de la depresión psicofísica característica de la embriaguez» (TCT 24, mayo, 79 Rep. 3443), según VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: op. cit., pág. 307.

b) Incumplimiento de deberes de convivencia (103).

-Son *faltas leves* las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo (art. 103.9) (104); las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos podrán ser calificadas como muy graves (art.103.13; y en iguales términos art. 155.8. OL).

-Son *faltas muy graves*, los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados (art. 104.8 CC y 157.11 OL) (105). Esta formulación, muy genérica, contrasta con la interpretación más restrictiva del supuesto, que se propugna jurisprudencial y doctrinalmente, con base en que no son «conductas directamente infractoras del contenido fundamental de la relación laboral...» (106). En este sentido resulta curioso que la formulación del convenio omita la referencia a las notas de gravedad y culpabilidad con que se define en el art. 54.2 ET. No obstante estas notas han de mantenerse pese al silencio del convenio (107).

V. SANCIONES

1. Tipología de sanciones

Por lo que se refiere a las sanciones, como ya se ha apuntado, cabe apreciar una modificación más sustancial en el CGC respecto de la OL. El Convenio, además de suprimir como sanciones imputables las prohibidas expresamente por

(103) Sobre los deberes mínimos de convivencia, TS 7, marzo, 80. DIEGUEZ CUERVO, G.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Cívitas, 1988, pág.218.

(104) Esta conducta no aparecía tipificada como falta en la OL.

(105) GARCIA NINET, J.I.: «Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial» en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit., pág. 161 y ss. recogiendo doctrina del TS define los malos tratos como las injurias, lesiones o agresiones inferidas sin que sea práctica la separación entre dichas conductas.

(106) «...y porque el derecho al honor ya está protegido en sede penal» GOÑI SEIN, J.: «Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personal del entorno empresarial», en VV.AA.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, y el mismo autor, «Las ofensas al honor y la repercusión disciplinaria de las proferidas fuera de la empresa». RL, nº11, 19878, pág.28 y ss. FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op.cit., pág.224. MUÑOZ CAMPOS, J.: «Las ofensas en el ámbito de la empresa como causa de despido, según la jurisprudencia», *Relaciones Laborales*, nº2 1987, pág.224

(107) En este sentido GARCIA NINET, J.I.: «Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial» cit., pág. 198, recuerda que tal y como matiza la jurisprudencia...

ET (108), omite otras que por el contrario sí aparecen como tales en numerosos convenios, cuales son la inhabilitación para el ascenso y la pérdida de categoría profesional (109). Con esta omisión se evitan los problemas de licitud que dichas sanciones han venido planteando. En efecto, la utilización del poder empresarial sobre las condiciones de trabajo, por razones disciplinarias, suscita como primer interrogante la legitimación del convenio para asignarle una finalidad distinta a la prevista legalmente (110). En este sentido, la doctrina ha apuntado que al ser la categoría profesional por definición un supuesto no colectivo», por ello, «no es probable que...el convenio tenga papel alguno que asumir, habiendo la ley intervenido y vaciado el papel de la negociación colectiva por exclusión» (111). En vista de lo cual, independientemente de que pueda ser aceptable una degradación de categoría desde la interpretación del ET (art.41) no es lícito que se regule por convenio colectivo. Esta interpretación contribuye, además, a delimitar el alcance de la autorización estatutaria para la fijación convencional del cuadro de sanciones.

Pese a todo lo dicho, también ha habido opiniones doctrinales y jurisprudenciales que defienden la legalidad de estas medidas con base en la autorización que el art.58 ET dirige a los convenios para fijar un cuadro de sanciones. Por otra parte, no se puede negar que sin estar previstas expresamente en el ET tampoco están prohibidas (112). Pero esta interpretación, a su vez, corre el peligro de suponer la «legalización», «legitimación» de cualquier medida que sea tipificada» como sanción en el convenio colectivo (113).

No obstante, por lo que se refiere concretamente a la inhabilitación para el ascenso como medida sancionadora, sin perjuicio de todas las dudas que su legalidad efectivamente suscita, su omisión en el cuadro de sanciones podría «acarrear» hasta un efecto «negativo» para el trabajador. A esta conclusión se puede llegar si se tiene en cuenta que la conducta o conductas infractoras que haya podido cometer el trabajador, suelen repercutir, lógicamente, en su historial profesional. Ese historial profesional, a su vez, se presenta como una circunstancia a tener en cuenta por la empresa. De hecho, puede condicionar en un sentido u otro la posibilidad del trabajador de ascender a una categoría profesional superior

(114). Pero al mismo tiempo, este efecto, al no revestir carácter sancionador no habrá impedido que dichas conductas infractoras hayan sido debidamente sancionadas. De esta forma se convierte en una sanción indirecta (115), que al no tener expresa y formalmente la consideraciones de tal en ningún momento podría ocasionar una transgresión del principio *non bis in idem*, aplicable también al ámbito de la disciplina empresarial (116).

En cualquier caso, a la vista del convenio, las únicas sanciones posibles son, por faltas leves, la amonestación verbal o por escrito; por faltas graves la suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días; y por faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días y el despido disciplinario. De modo que, salvo el caso de amonestación (117), las medidas sancionadoras contempladas en el CGC aparecen previstas expresamente por el ET (arts. 45 h, y 54), reduciendo así al máximo las dudas acerca de su legalidad.

Por lo tanto, el CGC disminuye efectivamente el abanico de sanciones posibles. De esta forma, se limita también el margen de elección empresarial de la sanción adecuada para cada nivel de gravedad (así, en el supuesto de faltas muy graves el margen de decisión empresarial se reduce al número de días que pueda durar la suspensión). Pese a estas limitaciones, no cabe duda que el Convenio ofrece, en fin, el cuadro de sanciones necesario y suficiente según el art.58, sin el cual es difícil imaginar la posibilidad de ejercer la facultad sancionadora más allá del supuesto del despido disciplinario.

2. Procedimiento sancionador

El CGC se limita a reproducir los requisitos previstos en el ET. Así en su art.105 exige la instrucción de expediente previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves a los trabajadores que ostenten cargos representativos en la Empresa; y la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere, con carácter previo a la imposición de sanciones a los trabajadores afiliados a un sindicato. En este punto la OL no ofrecía una regulación del procedimiento sancionador que difiera de la prevista en el convenio (118). No

(114) Art. 54.2 CGC.

(115) Sobre el tema, FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 263, describe las sanciones indirectas «como las consecuencias dañosas derivadas de la imposición de una sanción de otra naturaleza».

(116) Sobre el citado principio, STS 17, octubre, 84 (Rep. 5287). También, QUIROS LOBO, J.M.: *Los principios generales del Derecho en la doctrina laboral*, Edit. Aranzadi, Pamplona, 1984, pág.77. FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 290.

(117) Cuya licitud por vía indirecta se podría fundamentar en la medida en que constituye la manifestación de una facultad empresarial, integrante del poder de dirección, de hacer observaciones sobre el trabajo realizado. En este sentido, FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 252.

(118) Art.159 OL preveía la necesaria instrucción del expediente disciplinario en la imposición de sanciones.

(108) Sobre el tema, FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 121

(109) Cuya legalidad ha venido siendo cuestionada por la doctrina, por ejemplo, CRUZ VILLALON, J. y GARCIA MURCIA, J.: «La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos», cit., pág.480.

(110) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 261.

(111) FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 261.

(112) En este sentido, TS, 14, julio, 89 (Rep.5473).

(113) En este sentido, FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 230.

obstante, a diferencia del convenio, la OL sí especificaba las reglas a que se debía ajustar la tramitación del expediente disciplinario.

En vista de lo anterior cabe cuestionarse la suficiencia del convenio para sustituir a la OL en la regulación del procedimiento sancionador. Para resolver esta cuestión baste recordar que en la actualidad la regulación del régimen disciplinario ha de partir de las previsiones contenidas en el ET, que es en suma la norma a desarrollar. Así, a tenor del art. 68 ET es suficiente la audiencia al trabajador y a los representantes de los trabajadores, previa comunicación de los hechos que se le imputan, para que el expediente se tenga por observado (119). Por lo tanto, debe dudarse de la vigencia de la OL en la regulación del procedimiento sancionador en todo aquello que exceda de lo exigido por el ET (120).

Mucho menos complicado resulta comprobar como otras exigencias previstas en la OL, tales como la obligación de dar cuenta al sindicato de todas las sanciones impuestas a trabajadores por faltas graves o muy graves, así como la remisión trimestral a la Delegación de trabajo correspondiente de las relaciones de faltas y sanciones, no pueden mantenerse con base en la normativa vigente. En este sentido, ésta únicamente exige la audiencia a los delegados sindicales (si los hubiera) en los términos del art. 10.3 LOLS, y la comunicación a los representantes de los trabajadores en la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves (art.64. ET).

3. Efectos de las sanciones

El CGC, utilizando idénticas expresiones que la OL, señala que la empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan. Deberá anotarse también la reincidencia en faltas leves, en tanto determina la existencia de otra falta de mayor gravedad. La OL completaba la referencia a esta cuestión con una previsión de los supuestos en que procedería la cancelación de las notas desfavorables (121). Sin embargo, esta previsión no aparece en el CGC. Esta omisión no tendría especial trans-

cendencia si no fuera porque en general los convenios han venido haciendo referencia a la cancelación de efectos negativos de la anotación de sanciones. E incluso, de un modo más favorable para el trabajador, algunos convenios han condicionado dicha cancelación al mero transcurso del tiempo sin incurrir en nuevos comportamientos infractores.

En cualquier caso, si se pone en relación la eficacia de la anotación de las faltas sancionadas con la operatividad de la reincidencia, la duración de aquélla dependerá del plazo de tiempo a que está limitada ésta (tres meses, seis meses). Pero si se tiene en cuenta que la anotación de las faltas puede producir otros efectos, además de agravar conductas sucesivas -como por ejemplo entorpecer posibles ascensos del trabajador (122)-, puede ser más criticable que el convenio haya omitido toda referencia a una posible redención del trabajador. En efecto, la imposibilidad de anular las notas desfavorables que puedan figurar en el expediente del trabajador, supone que éste soportará indefinidamente las consecuencias de un hecho infractor.

VI. CONCLUSIONES

El CGC proporciona, efectivamente, el desarrollo normativo requerido en el art. 58 del ET. En este sentido, ofrece, junto a una especificación de sanciones posibles para cada nivel de gravedad, un listado de faltas suficientemente exhaustivo como para que el trabajador tenga una visión previa de qué conductas pueden ser sancionables, y no se vea sorprendido por la imposición de una medida sancionadora. Con ello se cumple las exigencias que impone la aplicación del principio de tipicidad en materia disciplinaria.

A pesar de que el ET parece limitar la demanda de un desarrollo normativo a esta graduación de faltas y sanciones, el CGC completa la regulación de esta materia con una referencia al procedimiento sancionador. No obstante, en esta referencia se limita a reproducir las exigencias estatutarias en la materia; razón por la que bien se hubiera podido omitir, al igual que se ha hecho con la regulación de los plazos de prescripción. Pero, una vez incluida, hubiese sido recomendable un mayor desarrollo de la regulación de algunos aspectos relativos a la aplicación de las sanciones, tales son por ejemplo las reglas que ha de seguir un procedimiento sancionador, su duración, la necesidad o no de nombrar un instructor y secretario. En cualquier caso, las deficiencias del Convenio se suplen con la aportación jurisprudencial en la materia (123).

Decía el AMIC que, el contenido del Convenio General de la Construcción,

(122) Lo cual puede tener lugar si se tiene en cuenta que el art. 54 CGC establece que, para ascender, se podrán tomar en consideración entre otras circunstancias el historial profesional del trabajador.

(123) Sobre el tema, SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I.: *Derecho Sindical*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, p. 207.

(119) Sobre los requisitos que debe observar un expediente disciplinario para ser considerado tal, la misma jurisprudencia se ha ido flexibilizando, y así mientras en un primer momento completaba las exigencias normativas al señalar como requisitos mínimos para que un expediente pueda ser calificado de contradictorio que en la comunicación al trabajador se concreten los hechos en los que los cargos se fundan, con el fin de que aquél pueda contradecirlos formulando descargos y proponiendo pruebas al respecto TS 30 septiembre 82. (Rep.5320), en ejemplos más recientes, declara que «no es preciso que el expediente comprenda una especie de antejuicio con fase de alegaciones, pruebas, y conclusiones» (TS 16, marzo, 91, Rep.1664).

(120) TS, 14, marzo, 1990 (Rep.2081).

(121) En este sentido, el art. 161 de la OL establecía que «la buena conducta y actuación del sancionado posterior a la falta cometida pueden producir la anulación de notas desfavorables, bien como premio por actuaciones meritorias o por otras causas que se determinarán detalladamente en el RRI».

erá aquél que resulte suficiente para lograr la finalidad sustitutiva de la ordenanza por lo que comprenderá aquellos aspectos que complementen o precisen el marco normativo general, en función de las peculiares características del sector de la construcción...» (art.21.4). A la vista de todo lo expuesto, el convenio ha cumplido esa función, al menos en lo que se refiere a faltas y sanciones. Además, ha realizado este cometido sin reproducir exactamente la regulación del régimen disciplinario contenida en la OL. De hecho, existen similitudes, tanto en la formulación y posible concreción de faltas, como en la regulación de la potestad premial, que ponen de manifiesto que la regulación del convenio responde, además, a esa necesaria adecuación a la legislación vigente.

Con todo, existen numerosas coincidencias, especialmente en la definición de las conductas infractoras. Esta coincidencias se justifican por el hecho de que la formulación legal de los deberes vulnerados no ha cambiado con la nueva legislación estatutaria. Así, no cabe apreciar un cambio sustancial entre el contenido de lo que la OL denominaba Disciplina en los Centros de Trabajo (art.30 OL) (124) y las obligaciones específicas que el art. 34 del CGC establece (125). Sin ir más lejos, la misma definición de obediencia en el trabajo contenida en el art. 33 del CGC se expresa en términos similares a los previstos en el art. 28 de la OL (126). Según ambos preceptos, «el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional». La misma definición podría hacerse respecto de la obligación de discreción profesional

prevista en el art. 32 de la OL, que recoge en términos también muy similares el CGC. Así, «como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen en la prestación de trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa» (art.38). No obstante, la OL extendía esta obligación tanto durante la duración del contrato como una vez extinguido este, si bien en este último supuesto dichos secretos podrían ser utilizados en beneficio propio, aunque sólo en cuanto ello fuere exigencia justificada de su profesión habitual (en consonancia con el art. 72 LCT), matización que omite el CGC.

Por todo lo expuesto, no cabe duda que el CGC ha sustituido la regulación que en materia disciplinaria contenía la OL. Es cierto que en algún supuesto se ha limitado a trasladar a su articulado la regulación prevista en la OL. Pero ello es admisible si se tiene en cuenta que el contenido de la normativa sectorial sustituida, que ha sido «utilizado», mantiene actualidad. Lo anterior se justifica si se advierte como, en otros aspectos de la regulación sancionadora, el CGC se ha echo eco del desfase normativo y ha omitido cualquier referencia al contenido de la OL. En suma, no se puede olvidar que aunque las OO.LL mantienen su vigencia como derecho dispositivo, ello es así en tanto no contradigan lo dispuesto en la normativa vigente (127).

14) «Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen; los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, daños o deterioros que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas herramientas o útiles fuera de los centros de trabajo sin expresa autorización de la empresa, que así mismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas».

5) Punto 4. «El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa».

Punto 5. «Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados».

6) Decía el art. 28: «Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de la competencia profesional».

(127) En este sentido, por ejemplo, no cabe ninguna duda de que los plazos de impugnación de sanciones (diez días hábiles para las faltas graves y muy graves y entre quince y dieciocho días hábiles si la sanción es de despido) previstos en la OL, art. 159 3º, han de entenderse derogados por el plazo de veinte días previsto en el art. 103 de la LPL (RDL 52171990 de 27 de abril). Además, a partir del ET, todas las sanciones impuestas (incluidas las sanciones por faltas leves) serán siempre revisables por la jurisdicción competente.