

## XII

# LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LOS PODERES EMPRESARIALES. UN ENFOQUE A PARTIR DE SU MODULACIÓN POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Noemí SERRANO ARGÜELLO  
Universidad de Valladolid

---

(Págs. 229 a 258)

### SUMARIO

	<u>Página</u>
I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO? .....	230
1. El acercamiento desde el Convenio Colectivo a la organización del trabajo .	230
2. Cláusulas relativas a la titularidad del poder empresarial .....	234
3. Sistemas de control .....	239
4. Sistemas de organización .....	240
II. SUBCONTRATACIÓN, EXTERNALIZACIÓN Y <i>OUTSOURCING</i> .....	242
III. LA DISCIPLINA EN LA RELACIÓN LABORAL .....	245
1. Relevancia de la negociación colectiva para la fijación de sanciones laborales a los trabajadores .....	245
2. Principios sancionadores .....	247
3. Faltas laborales.....	248
4. Las sanciones laborales al trabajador .....	252
5. Procedimiento sancionador y otras especialidades .....	254
IV. EL RÉGIMEN PREMIAL EN LA EMPRESA . .....	256

---

## RESUMEN

Las facultades de organización del trabajo son el principal baluarte de la empresa para optimizar la ordenación del trabajo y la mejora productiva. Gracias a ellas se incorporan al desarrollo del trabajo sistemas de control, sistemas de organización, de reestructuración de la empresa y se ejecuta el poder disciplinario.

La negociación colectiva interviene también en esa faceta mediante la cesión de los poderes empresariales (de titularidad empresarial). Se permite así la participación de los trabajadores, normalmente, a través de sus representantes en la organización del trabajo, el poder directivo, las decisiones relativas a la externalización de la actividad productiva o la disciplina laboral (imponiendo sanciones ante las infracciones laborales cometidas por los propios trabajadores). Los Convenios Colectivos, al intervenir en estos aspectos, fijan especiales garantías para los trabajadores. En los últimos años, de manera más novedosa, los convenios colectivos también inciden sobre el régimen premial, incorporando recompensas al trabajador por su buen hacer en el trabajo.

## ABSTRACT

Powers in workplace are the most expressive resort of enterprise. That allows optimizing the work execution and increasing productivity. Among these powers we can notice control systems, business systems, other those that restructuring the companies and executing disciplinary action.

Collective bargaining plays an import role in this viewpoint. Employers' Power gives way to the agreements between social actors. By this approach we show workers active participation by the Trade Unions representatives or workforce's representation. They insist about business of job, directive managerial, taking decisions about outsourcing activities and outsourcing provider or job discipline (violations and penalties). Collective agreements establish legal guarantees; these are being designed to protect employees. Newly the last years, the collective agreements create grant systems, introducing awards from workers job well done.

**Palabras clave:** Convenios colectivos, organización de la empresa y poderes empresariales, poder directivo, poder disciplinario y premios.

**Key words:** Collective agreement, company manage, employer's powers, manager power, disciplinary measures and grants.

## I. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO?

### 1. EL ACERCAMIENTO DESDE EL CONVENIO COLECTIVO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La negociación colectiva se detiene en la regulación de la organización del trabajo; lo hará, sobre todo, si se trata de Convenios Colectivos de empresa. Nor-

malmente en los textos convencionales la primera aproximación a este asunto será para recordar que se trata de una facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, sin embargo, en otras muchas ocasiones, se produce una especie de concesión «graciosa» o trasvase de algunos de los poderes de titularidad empresarial al ámbito de la negociación colectiva, que permitirá a los negociadores pactar determinadas reglas relativas a estos poderes empresariales que son de titularidad del empresario.

Los Convenios Colectivos, al regular estas materias, reproducen los artículos 4 y 20 del ET, recogiendo en sus cláusulas una declaración que redundará en la titularidad del poder de dirección, recordándonos que éste reside en el empresario. Cuando la negociación colectiva aporta mejoras a aquella regulación legal, lo hace para posibilitar la participación de los representantes de los trabajadores en la organización del trabajo y también en el control de determinadas decisiones empresariales, siguiendo las pautas que fija el artículo 64 del ET (tras su nueva redacción dada por Ley 38/2007, de 16 de noviembre<sup>(1)</sup>) al delimitar cuáles son las competencias del Comité de empresa en sus distintos apartados, pero también, en ocasiones, mejorándolas o completando alguna de ellas.

Cuando los convenios se detienen a delimitar qué entienden por organización del trabajo, incorporan una vasta enumeración de materias que variará según la empresa (o, en su caso, sector). De la lectura de convenios colectivos realizada en la última década<sup>(2)</sup> —en particular en Castilla y León<sup>(3)</sup>—, hemos detectado que, dentro del concepto de organización de empresa, los negociadores pueden referirse a las siguientes cuestiones: las decisiones de externalización de parte del proceso productivo, el recurso a contratas y subcontratas la movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de organización y de la producción o, en otro orden de cosas, cuestiones sobre el debido respeto a los derechos fundamen-

---

(1) En la anterior versión de este precepto eran más limitadas las posibilidades de actuación de los representantes de los trabajadores, que venían contenidas en los apartados 1.º, 4.º d), 5.º, 7.º y 11.º del artículo 64.1 del ET.

(2) La negociación colectiva en España es una negociación que se desarrolla, predominantemente, en el ámbito territorial provincial, por ello, acercarse a las respuestas dadas por los negociadores de Castilla y León, la Comunidad Autónoma más grande de España, resulta sin duda uno de los mejores observatorios de las relaciones colectivas. Las reflexiones de este artículo son el resultado del estudio durante una década de la negociación colectiva en Castilla y León, incorpora y revisa las apreciaciones que efectué en el apartado relativo a «La Organización del Trabajo» en el estudio inédito GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.; DUEÑAS HERRERO, L.; FERNÁNDEZ DE LA MORA, J. y SERRANO ARGÜELLO, N. (2007): *La negociación colectiva en Castilla y León en 2005*, pp. 185 a 218.

(3) La totalidad de los instrumentos negociados y vigentes en Castilla y León, así como sus revisiones salariales, se encuentran recogidos en el listado de Convenios Colectivos que efectúa la Junta de Castilla y León, [http://www.jcyl.es/web/jcyl/EconomiaEmpleo/es/Plantilla100/1131979211239/\\_/\\_/](http://www.jcyl.es/web/jcyl/EconomiaEmpleo/es/Plantilla100/1131979211239/_/_/), también un resumen estadístico de las cláusulas convencionales acordadas a partir de 2005 a través de su Observatorio de la Negociación colectiva en Castilla y León en [http://www.jcyl.es/web/jcyl/EconomiaEmpleo/es/Plantilla100/1172602854475/\\_/\\_/](http://www.jcyl.es/web/jcyl/EconomiaEmpleo/es/Plantilla100/1172602854475/_/_/). Sin embargo, esos datos que reflejan, casi siempre, las respuestas dadas a las hojas estadísticas, hemos de hacer notar que no son una fidedigna respuesta de lo que la detenida lectura de los Convenios colectivos negociados en Castilla y León contiene. Es decir, distan de ser una buena foto de la realidad negocial.

tales, en particular al incorporar sistemas de control del trabajo realizado. En particular, es necesario el estudio de su incidencia en el proceso productivo y la relación laboral tras la incorporación de llamadas nuevas tecnologías (TIC) al mundo laboral. También forma parte de la organización del trabajo cuando se decide normar sobre el poder disciplinario; en este proceso es indispensable la participación del Convenio Colectivo, pues sin la incorporación de la tipificación de las faltas y sanciones a través del Convenio Colectivo éstas no serían operativas, ya que las reglas estatales que figuran en el ET (artículo 58) han de ser, necesariamente, completadas por la negociación, disponiéndose en ella la debida graduación de faltas y sanciones que en el convenio se establezca.

Algunas negociaciones descienden al detalle y se detienen en la maquinaria, herramienta o utillaje, así como en el uso de otros elementos de trabajo, dedican apartados al lugar de ejecución del trabajo, a las modificaciones tecnológicas, etcétera. Un ejemplo repetido de cláusula que enuncia las facultades de organización del trabajo sería: «implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos»<sup>(4)</sup>.

Los negociadores incorporan a los clausulados de la negociación su concepto de la organización del trabajo (aunque sea sólo a título enunciativo), entendiendo por tal aquella que recoge la adjudicación de la tarea específica, la exigencia de la actividad y el rendimiento normales, la fijación del índice de calidad admisible o la movilidad geográfica y funcional, y redistribución del personal de manera racional.

En los textos convencionales no encontramos una definición de lo que sea la organización del trabajo, pero sí aproximaciones de *en qué consiste*, por ejemplo, al delimitar el convenio cuáles son las facultades de la dirección de la empresa: determinar el proceso productivo, toma de decisiones, determinación y exigencia de la calidad necesaria, estudio e implantación y mantenimiento de los sistemas de incentivos<sup>(5)</sup> o fijar los sistemas de trabajo, de distribución del personal, ejercicio regular de los poderes empresariales conforme a las facultades que le otorgan las leyes, etcétera, o, en fin, con mayor exhaustividad: calificar el trabajo, determinar sistemas de organización y medición, adjudicación de máquinas y tareas, fijación de normas de calidad, normas técnicas de trabajo, índices de desperdicios..., exigencia de vigilancia, cambio de puesto de trabajo y redistribución del personal, introducir las modificaciones necesarias, establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos, exigir la actividad normal a la actividad de la empresa<sup>(6)</sup> o, por citar otro ejemplo, de forma muy similar aquellas negociaciones que, además, se refieren a la modificación de los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, variación técnica de las

---

(4) CC transporte de mercancías por carretera, Soria.

(5) CC «Flex equipos de descanso», Salamanca.

(6) CC «Hormigones y excavaciones Gerardo de la Calle, SL», Burgos y «Grupo Gerardo de la Calle, SLU», Burgos.

máquinas y material y la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de éstas<sup>(7)</sup>. Yendo más allá, algún Convenio Colectivo se atreve a delimitarnos cuál es el objeto de la organización del trabajo fijándose en la productividad empresarial gracias a la mejora de sus prestaciones, para lo que se considera que es indispensable la actuación activa y responsable de las partes integrantes Dirección y trabajadores. Para otros negociadores su objeto es, en términos muy similares, «la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos»<sup>(8)</sup>. Cláusula que se repite en múltiples negociaciones.

Hay negociadores que, con gran detalle, determinan cuáles son los aspectos fundamentales que conforman la organización del trabajo e incluyen la racionalización del trabajo y mejora de la productividad, el análisis, la determinación y exigencia de actividades y rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos con adecuados niveles de calidad, y otros aspectos como la determinación y establecimiento de las plantillas de personal, sin olvidar el análisis y la valoración de las tareas de cada puesto o grupo de trabajo, para concluir con la necesidad de establecer de los sistemas de retribución más adecuados. Otros indican cuáles serán los parámetros que resultan imprescindibles para la medición y valoración del trabajo, muy típico en el sector de automoción: velocidad de la cadena, períodos de adaptación, descansos y tiempos inactivos, causa de revisión de los tiempos y rendimientos establecidos, cálculo del rendimiento, experiencia, esfuerzos, condiciones del ambiente de trabajo y su desarrollo en cuanto a la evitación o no de los posibles riesgos, etcétera. En fin, los hay que incorporan como criterios fundamentales para valorar el trabajo el recurso a factores tan dispares como adaptación, calidad, rendimiento, colaboración, iniciativa, interés, responsabilidad, trato, preparación profesional y sentido de la autoridad.

Como puede observarse, la rúbrica dedicada a la organización de la empresa en los Convenios colectivos reúne un cúmulo de aspectos bastante variados de las relaciones laborales. Los negociadores, al referirse a esta materia, tienden a mencionar, con carácter exhaustivo, la práctica totalidad de los aspectos vinculados a las condiciones laborales. Si bien mayoritariamente se centran en determinar el uso de las facultades directivas de la empresa, que será el eje conductor de la organización del trabajo. Los convenios recogen normalmente las distintas formas de manifestarse la potestad organizativa y dirección del empresario. Por ejemplo, se incluye el ingreso en la empresa, el período de prueba y los ceses de personal; junto a los procesos de promoción, ascensos, las facultades que integran no sólo el poder de dirección ordinario o el citado poder disciplinario, sino también el llamado *ius variandi* u otras facultades exorbitantes, incluidas las modificaciones sustanciales y las movilidades funcional y geográfica. También incorporan los negociadores a sus textos las decisiones de ofrecer o facilitar formación específica de los trabajadores.

---

(7) CC «Grupo Antolín RYA, SA», Valladolid.

(8) Aparece en CC «Ibergel, SA», Zamora.

Incluso en algunos Convenios Colectivos, bajo la rúbrica del capítulo dedicado a la organización del trabajo, igualmente se incluyen, en este apartado, algunos de los aspectos determinantes de la jornada de trabajo (horarios, descansos semanales, vacaciones, permisos), los relativos al período de prueba, preaviso por cese, movilidades funcionales, ascensos, estructura profesional e, incluso, en algún Convenio Colectivo aparece, bajo este epígrafe dedicado a la organización del trabajo, la contratación laboral y sus reglas convencionales específicas. Del mismo modo se articulan estas potestades organizativas con referencias expresas a la adjudicación de las tareas específicas de cada trabajo y configurando expresamente hasta dónde alcanza la exigencia de cumplimiento de la actividad y rendimientos normales para el trabajador o la fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo, así como recuerdan el sometimiento del trabajador en su actividad laboral a la dirección empresarial. También se delimitan las formas de prestar el servicio, sea trabajo a tiempo o jornada, a tarea, a destajo, tanto a la pieza, o aquellos otros que perciben primas a la producción: como el trabajo a prima o incentivo o el trabajo remunerado con prima y se define cada una de éstas. En otros Convenios Colectivos, además, se recoge la obligación de confección de la hoja de salarios y su necesaria entrega a ambas partes de la Relación Laboral.

## 2. CLÁUSULAS RELATIVAS A LA TITULARIDAD DEL PODER EMPRESARIAL

Un importante número de Convenios Colectivos recoge, aunque sólo sea con carácter general, cláusulas que inciden en la titularidad empresarial del poder de dirección. Si bien, muchas de aquellas cláusulas se incorporan dentro del capítulo genérico referido a la organización del trabajo. Dichas cláusulas aparecen en un mayor porcentaje en la negociación colectiva de empresa que en la de sector (como puede observarse en la tabla que más abajo se incorpora). Los sectores donde más se repite esta cláusula suelen ser los de la industria, pero no es ajena a las empresas de la construcción, ni el sector servicios, ni a las empresas o Administraciones públicas.

**TABLA 1**

**CLÁUSULAS RELATIVAS AL PODER EMPRESARIAL DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTILLA Y LEÓN (Años 2005-2008)**

	2005	2006	2007	2008
CC de empresa	80	51	67	71
CC de sector	19	13	29	20
TOTAL	99	64	96	91

Fuente: *Observatorio de negociación colectiva de Castilla y León y elaboración propia.*

El reconocimiento de la titularidad empresarial del poder de dirección se suele establecer con cláusulas de estilo, como por ejemplo: «es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercerá a través de la estructura de mandos, que en virtud de esta facultad configure», «es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral» o «la organización del trabajo corresponde a su Dirección que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente y previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores<sup>(9)</sup>».

Con cierta frecuencia se recuerda que las órdenes han de ser dictadas en el ejercicio regular de las facultades de dirección y bajo el principio de buena fe contractual. El empresario podrá, consiguientemente, adoptar las medidas que considere oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de aquellas órdenes y de los deberes laborales del trabajador. Dichas facultades han de ser, siempre, respetuosas con la persona del trabajador, en particular atenderán a la debida consideración de la dignidad humana.

Algunos Convenios Colectivos prefieren orientar el poder director en cuanto obligación del trabajador, en vez de sustentarlo en la más importante facultad del empresario, recordando que los trabajadores están obligados a realizar el trabajo bajo la dirección de la empresa o persona en quien delegue, a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden dentro de la categoría profesional que ostente; otros se detienen en los deberes exigibles al trabajador, en particular los de diligencia y colaboración en el trabajo, no sólo aquellos que figuran contemplados en las leyes, usos y costumbres, sino también los que provengan de las directrices e instrucciones que reciban, en el ejercicio regular, de las facultades de dirección del empresario. Todo ello referido al marco profesional. De igual modo se recuerda que el trabajador debe al empresario diligencia y colaboración en el desempeño de su trabajo, conforme marquen las disposiciones legales. Ciertos negociadores añaden que las órdenes recibidas por el trabajador son inmediatamente ejecutivas, sin perjuicio del derecho de éste a reclamar ante la jurisdicción social, si entendiéndose lesionados sus derechos.

Son poco comunes remisiones efectuadas desde el propio Convenio Colectivo a los Reglamentos de Régimen interior de las empresas, pero sí se detectan algunas que recurren a estos Reglamentos, donde aún estén vigentes, como normativa supletoria del propio Convenio Colectivo. Incluso en algún texto se incorporan mediante un anexo al Convenio Colectivo las instrucciones laborales. En estos instrumentos se regulan los horarios de trabajo, el control de éstos mediante, por ejemplo, parte de firmas, los partes de actividad, el material de trabajo, el uniforme necesario, la comunicación de averías, la comunicación de las ausencias, el uso de instrumentos de

---

(9) «CC gestores de proyectos multimedia, SL», Salamanca.

trabajo, así como otras cuestiones, por ejemplo, referentes al trato al cliente o usuario de los servicios prestados, etcétera.

Como venimos apuntando en estas páginas, de alguna forma es la negociación de empresa la que suele detenerse en la organización de la empresa mientras la mayoría de los convenios sectoriales parece, aun sin decirlo expresamente, que relegan estas funciones a una negociación en el ámbito de la empresa (como pueda ser el acuerdo de empresa). Desde un análisis temporal se detectará el creciente aumento las disposiciones convencionales que, al tiempo que reconocen la titularidad empresarial del poder de dirección, incorporan determinados derechos de participación de los trabajadores en la organización del trabajo, derechos que, normalmente, serán ejercitados a través de sus representantes.

Tempranamente pudo deducirse por qué esta clase de disposiciones son más usuales en la negociación de empresa que en los Convenios Colectivos de sector. No sólo lo ilustran los datos estadísticos, con un número total de negociaciones que trata de la participación de los trabajadores muy similar de año en año, al menos en su faceta cuantitativa relativa al número de convenios, apreciándose, sin embargo, un desinterés notable en la negociación sectorial. Por ello, sería deseable que en el futuro aumentase el interés sectorial por la organización del trabajo. Aunque la tendencia en España es a que este tipo de cláusulas vaya consolidándose con los años, su presencia en el territorio nacional dista de alcanzar al 20% de la población trabajadora.

La intensidad de los cometidos de los representantes legales de los trabajadores es desigual, en ocasiones será tan sólo de recibir información referente a la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo, en otras sus facultades son más «influyentes», pudiendo emitir informes, otras veces profundizando en las atribuciones a los representantes legales de los trabajadores (normalmente Comité de Empresa) que incluyen facultades de negociación. En este tercer supuesto hemos de situar la modificación de las condiciones de trabajo, individual o colectiva, o en cuanto a la modificación de los puestos de trabajo que integran la plantilla, e, incluso, regulando la negociación para cualquier cambio en las condiciones de trabajo de los trabajadores. Para ciertas negociaciones las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo —cualquiera que sea su naturaleza— sólo pueden realizarse si previamente se ha consultado a los representantes de los trabajadores. Por ejemplo, sobre el cambio del sistema organizativo de trabajo, exige consulta con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales (de 30 días) y negociación<sup>(10)</sup>. Otras se conforman con promocionar reuniones en los departamentos o talleres de la empresa (a un nivel más reducido), con el fin de aumentar la participación de los trabajadores y conocer la situación particular en esos ámbitos, fijando un mínimo de reuniones al año. En otros clausulados la empresa adquiere sólo un compromiso de estudio y contestación a las demandas y, en su caso, propuestas de mejora de la organización del trabajo, régimen de turnos o descansos si no suponen incrementos de los costes y sean económicamente viables.

---

(10) CC comercio general, Segovia.



Merece hacer una parada en los Convenios Colectivos de las Administraciones Públicas, sobre todo aquellos que regulan las condiciones de trabajo de los empleados laborales en los distintos Ayuntamientos de nuestra Comunidad Autónoma, donde se observa una gran amplitud en las atribuciones que se les otorgan a los representantes de los trabajadores (sin parangón con la empresa privada), pudiendo éstos participar en la toma de algunas decisiones. Otras veces su función se centrará en proponer a los órganos decisorios las condiciones de trabajo en las que se han de desarrollar los distintos puestos de trabajo, en atención a las funciones encomendadas a cada uno de ellos, pudiendo llegar a plantear, mediante sugerencias, la mejora de la organización y la realización del trabajo.

Tras realizar un estudio detallado de la negociación hemos de indicar que la consulta previa a los representantes de los trabajadores es el mecanismo más habitual de la negociación colectiva para la participación de los trabajadores. Consulta que, en todo caso, deberá ser previa a la adopción de las decisiones empresariales. Dicha consulta abarcará, en no pocas ocasiones, casi todos los aspectos de la organización empresarial, en el sentido más amplio posible, pues no sólo resulta preceptiva en caso de planificación y organización del trabajo en la empresa, sino también en cuantas modificaciones incidan en ellas, sean de carácter tecnológico, productivo, organizativo o económico. Muy pocos Convenios Colectivos son los que se refieren a la introducción de las TIC en la empresa. Otras veces aclaran que procederá la consulta en todas las cuestiones vinculadas con la seguridad y salud laboral: actividades de prevención, planificación, realización del proyecto y organización formativa en riesgos laborales, acudir a un servicio ajeno de prevención o no, designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia y otras medidas.

Disgregados los datos por sectores de actividad, observamos que estas cuestiones se abordan en la industria, construcción y servicios (por este orden), siendo excepcional en el sector agrario. Además, su presencia se vincula a la negociación de empresa, pues, como venimos apuntando casi resulta inapreciable en los Convenios Colectivos de sector. Al ser escasa la porción de convenios colectivos que abordan estos aspectos, bien podría deducirse que estas cuestiones, si se tratan con la representación de los trabajadores, se destinan a otros documentos en el nivel interno de la empresa y no aparecen tanto en la negociación colectiva.

Normalmente la organización del trabajo se refiere a la determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento normal (al menos), la exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, las instalaciones y utillajes encomendados al trabajador, la distribución del personal, la adaptación de las cargas de trabajo, la fijación de fórmulas para los cálculos de la retribución que corresponda a los trabajadores, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones, y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material, pero también incluye otros parámetros de gran relevancia en el mercado actual, como, por ejemplo, la fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

Casi todos los convenios y algunos más de los que se detienen en la organización del trabajo acostumbran a vincular la organización empresarial a la productividad, de forma que la implantación o modificación de nuevos métodos o procedimientos se dirige casi siempre a la mejora de aquélla (la productividad). En épocas normales el mecanismo más usual es establecer incentivos de contenido económico (retributivos) vinculados directamente con el incremento de la productividad, en épocas de crisis, como la que ahora vivimos, la productividad llega a relacionarse con el simple mantenimiento de la actividad o su continuidad.

En todo el territorio nacional el porcentual de población trabajadora que se ve sometida a estos incentivos a la productividad supera el 22-24%, y si nos detenemos en la negociación de empresa se eleva a casi el doble, pero en la negociación de sector el porcentual es bastante menor, se fija por debajo del 20%. Si se observan los datos estadísticos, nuestra Región se presenta retardada en la incorporación de este tipo de mecanismos incentivadores de la productividad, tanto en el número de convenios colectivos negociados como en la mayoritaria población trabajadora, que ve regulada sus condiciones laborales por los convenios de sector. Estos datos y la brecha que se observa con los nacionales hacen pensar que futuras negociaciones habrán de ir incrementando el papel de los incentivos ligados a la productividad, si realmente importa la productividad de nuestro tejido industrial. Que, por cierto, es una de las cuestiones en las que se detienen los últimos ANC, así como las propias políticas públicas internas y comunitarias (que relacionan empleo y productividad de los trabajadores).

La pervivencia de las empresas pasa por la mejora de su productividad, y para su consecución qué mejor medida que hacer copartícipes de los aumentos reales de la productividad a los trabajadores; ello ayudará no sólo a la permanencia de la empresa, sino también a su crecimiento real. Ésta es sin duda una vía para implicar a los trabajadores en la idea empresarial, probablemente es la que debiera imperar en la economía y el mercado laboral para los años futuros (no sólo para salir de la grave crisis económica y del empleo que atravesamos). De la mano de la productividad ha de ir la competitividad de la empresa, esta última permitirá una mejora sustancial de los ritmos de crecimiento y desarrollo empresarial, así como el mantenimiento del empleo de esas empresas y que éste sea empleo de calidad.

De ello todavía muy pocos negociadores son conscientes, son aquellos que dedican un precepto a la importancia de la productividad, que la consideran básica para el bien funcionamiento tanto de la empresa como de la economía nacional, así como a la necesidad de incrementarla en todos los puestos de trabajo, tanto del rendimiento global como individual<sup>(11)</sup>. El único sector en el que destaca de manera continuada en el tiempo su interés por la productividad es la industria (sea en la negociación de empresa y, algo menos, en la de sector). Nos sorprende que no aparezca en casi ningún Convenio Colectivo de la construcción un incentivo por productividad (habiendo sido en los años precedentes este sector el principal motor de la economía), cuando,

---

(11) CC «Pridesa, SA», Soria.

además, al menos un convenio de empresa del sector primario sí se detiene en este punto<sup>(12)</sup>. Por lo que respecta a los servicios, el interés demostrado por incentivar la productividad ha afectado en las últimas anualidades a un número también limitado de las negociaciones de empresa de este sector, en ocasiones de impacto casi nulo. Para el logro de una mejora de la productividad empresarial, por regla general se analizarán los niveles de rendimiento en la empresa, buscando, en la medida de lo posible, su optimización, pero también en otros aspectos, como puede ser todo lo que se refiere a la dimensión de la plantilla, también se exige en todo caso que cada contrato realizado sea realmente eficiente, esto es, que permita la plena ocupación del trabajador durante su jornada laboral.

### **3. SISTEMAS DE CONTROL**

La finalidad del control es alcanzar el máximo rendimiento de la producción y sus factores, sea la mano de obra, materiales, tiempo, etcétera. Al referirse al poder de control del empresario, normalmente la regulación convencional suele incorporarlo mediante una cláusula de estilo, en la que nos indica que compete a aquél (o a la dirección) el seguimiento del desarrollo del desempeño del trabajo, y para ello es posible el establecimiento de sistemas de control y vigilancia que permitan conocer cuál es el volumen de trabajo desempeñado por cada trabajador, tanto en cantidad como en calidad. Como todas las materias relacionadas con la organización del trabajo, la regulación de esta cuestión relativa a los sistemas de control es muy superior en los Convenios Colectivos de empresa que en los de sector<sup>(13)</sup>.

La medición del cumplimiento del horario de trabajo es, por regla general, la más frecuente de estas disposiciones. No obstante, también se determinan otros instrumentos en función de los concretos objetivos que se buscan al implantar ese específico sistema de control. El sistema tradicional suele ser el boletín u hoja de registro que recoge, cuando es posible, el trabajo diario de cada trabajador, a veces atendiendo sólo al tiempo trabajado, otras, también a los resultados finales del trabajo (por ejemplo, cantidad de piezas elaboradas, entrevistas realizadas, etcétera). Casi siempre se refiere a cuestiones directamente vinculadas a los tiempos de trabajo, en particular se detienen los convenios en las formas de medición y modificación de tiempos. En aquellos boletines de trabajo, que están individualizados para cada trabajador, constarán cuantos datos ilustren sobre la tarea realizada en cantidad y, si es posible, también en calidad. Otras negociaciones atienden al criterio de productividad, exigiendo a los trabajadores unos estándares de tiempo en función de la cantidad de producción por unidad de tiempo.

También se encuentran empresas en las que, para la puesta en marcha y sobre todo el seguimiento de los sistemas de control, se crea una comisión especializada de

---

(12) Se trata del CC faenas agrícolas y ganaderas, Ávila.

(13) Así por ejemplo el CC «Prefhor, SL», Salamanca.

la que formarán parte miembros del comité de empresa y representantes de la empresa. Sus funciones suelen ser estudiar, analizar y resolver los problemas que surjan en el desarrollo de los procesos productivos. Otros negociadores optan por hacer partícipes de estos medios de control, junto con la empresa a la representación legal de los trabajadores, para que, estableciendo cuantos medios específicos de control de la actividad laboral sean necesarios, colaboren en el logro de mayores niveles de productividad.

Los negociadores incorporan incentivos a la asistencia al trabajo, que es otra forma de luchar contra el absentismo laboral que recomendó el ANC 2005, que se combate desde múltiples vertientes (como el control de las bajas laborales, incentivos desde la Seguridad Social a los servicios de salud autonómicos para no prorrogar la baja más allá de lo necesario, fijación de tablas de referencia de la duración media de cada tipo de baja, sobre todo de las más frecuentes, etcétera). Por sectores de actividad, este tipo de incentivos cobran importancia en la negociación sectorial de la construcción y en los convenios colectivos de la industria, no siendo muy importantes en los servicios y absolutamente desconocidos por el sector agrario. Aunque la cuantía económica del incentivo al trabajador que conlleva esas medidas convencionales es casi inapreciable en un salario mensual, otras veces (minoritarias) el llamado *plus de no absentismo* ofrece al trabajador un complemento importante en su retribución<sup>(14)</sup>.

A diferencia de lo que antes veíamos con los incentivos a la productividad, los negociadores de nuestra región sí que muestran un especial interés en el control directo de la asistencia al trabajo y por eso, deducimos, incorporan incentivos para cumplir con la obligación básica de inicio que compete a cualquier trabajador: la asistencia al trabajo. Este mecanismo —visto en negativo— sirve para luchar contra los altos índices de absentismo laboral (un mal endémico del mundo laboral español). Para reducir las tasas de inasistencia al lugar de trabajo, en ocasiones se introducen criterios que anuncian cuáles son las posibilidades de seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal u otras bajas por enfermedad del trabajador por parte de la empresa. Estas medidas van a permitir al empresario dejar de abonar la parte complementaria que la empresa paga del subsidio de Seguridad Social cuando el trabajador no se somete a los específicos controles médicos de seguimiento que fija la propia empresa.

#### 4. SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN

Por lo general los sistemas de organización no son otra cosa que métodos de realización, valoración y regularización del trabajo. E incluso se llegan a implantar

---

(14) Para el año 2005 en el territorio nacional la presencia de esta clase de incentivos alcanzaba al 19,7% de la población trabajadora, mientras en Castilla y León lo hacía en un 35,5% de aquellos trabajadores que vieron remozadas sus condiciones de trabajo por la negociación de nuevos convenios colectivos en aquel año 2005. Sin embargo, el porcentaje disgregado por ámbito funcional nos presentaba una fotografía algo diferente, ya que los Convenios Colectivos de empresa de España afectaron a un 30,9% de la población trabajadora, frente al más bajo 24,5% de nuestra Comunidad Autónoma, sin embargo en la negociación de sector la tendencia es inversa, pues aparecía en las cláusulas que aúnan el 35,7% de la población trabajadora castellano-leonesa, pero en el todo el país sólo afectaba al 18,5% de los trabajadores del territorio nacional.

sistemas sobre la organización científica y racional del trabajo (que incorporan los principios de organización y racionalización del trabajo y, a veces, también de retribución cuando los emolumentos que finalmente percibirá el trabajador se incentivan en atención al trabajo desarrollado), algunos de ellos con reconocimiento internacional. Las etapas que suelen producirse para su implantación son, al menos, cuatro: primero la racionalización y descripción de las tareas (normalizados), después el análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo, seguido en tercer lugar del análisis y fijación de rendimientos normalizados y, en cuarto y último lugar, se procede a la asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Hemos de adelantar que no son muy abundantes las regulaciones convencionales sobre la fijación de sistemas de organización del trabajo o que dedican algún precepto sin más a los sistemas de trabajo. Probablemente la escasez de este tipo de cláusulas sea debida a que se concibe como una facultad empresarial alejada de la concertación con los negociadores. Y, consecuentemente, no se recoge en la negociación colectiva, lo que si se hiciese podría ser tan sólo una reiteración de las facultades organizativas del empresario, ya conocidas por todos. Por otro lado, la descripción sería meramente enunciativa pues, en ningún caso, podría alcanzar a agotar todas las posibilidades que despliega aquella facultad (dictar instrucciones, toma de decisiones inherentes a la titularidad empresarial, como por ejemplo aperturas de centros, cierres, traslados, fijar rendimientos del trabajador o del puesto de trabajo en busca del logro de una mayor productividad, etcétera).

De nuevo detectamos, del análisis negocial, que esta cuestión aparece principalmente en los convenios colectivos de empresa y muy poco en los de sector. Tampoco nos llama la atención que por sectores de actividad resulte, principalmente, regulada en aquellas empresas destinadas a actividades industriales. Que como hemos tenido oportunidad de decir anteriormente es el sector que se vuelca con intensidad en todo lo concerniente a la organización del trabajo. Quizá el modo de producción en la industria ofrece un mayor desarrollo para el establecimiento de estos sistemas. Sin embargo, en ningún caso el resto de sectores quedan ajenos a esta posibilidad, pero lo cierto es que se detecta un tratamiento mínimo por parte del sector servicios y prácticamente nulo en el sector primario (en particular en la agricultura).

Con carácter general también suelen controlarse los tiempos y rendimientos en el puesto de trabajo. Otra materia que abordan los negociadores, pero casi siempre en negociaciones de empresa, son los partes de trabajo. Se trata de los documentos en donde constará la tarea realizada y en qué horario (con mención expresa del inicio y fin de la prestación). También se recogen los controles horarios y los mecanismos de medición de éstos para realizar el cómputo total de horas realizadas por cada trabajador. En las empresas donde el trabajador recauda el precio del producto, servicio o billete a veces se regula, dentro de las normas convencionales dedicadas a la organización del trabajo, cómo ha de hacerse la liquidación y cómo correrán por cuenta del trabajador, repercutiéndose en su nómina los posibles desajustes de aquélla. Del mismo modo, en ocasiones se fija que los sistemas o cambios que se introduzcan no pueden ni perjudicar la formación profesional del trabajador afectado ni suponer per-

juicio para su dignidad (recordándonos esta redacción la posibilidad del trabajador de extinguir su contrato por estas causas a las que se refiere el artículo 50 del ET) u, otras veces, su situación económica.

Como hemos apuntado en otros apartados, también en éste las negociaciones de las Administraciones Públicas son más sensibles y en sus convenios colectivos se aborda, en no pocas ocasiones, la reorganización y reestructuración del trabajo. Además, en el ámbito público los negociadores acostumbran a dar entrada a la participación, con distinto grado de intensidad, de los representantes legales de los trabajadores, unas veces tan sólo de información, otras de mera consulta y, en un estadio más avanzado, llegan hasta la negociación sobre las nuevas condiciones de trabajo que se propongan.

En el resto de las negociaciones la implantación mediante el Convenio Colectivo de mecanismos que, con distinta intensidad, permitan la participación de los trabajadores en la fijación de estos sistemas de control es hoy una materia incipiente en la negociación castellano-leonesa. Que aún está despertando. Cuando los Convenios Colectivos abordan estas cuestiones suelen hacerlo en relación con la clasificación profesional de los puestos de trabajo, relatada como la máxima facultad organizativa empresarial. En ocasiones se incorporan al Convenio Colectivo cuáles serán los métodos de valoración empleados y que esos serán comunicados a la representación del personal.

Algunos convenios colectivos incluyen el procedimiento a seguir para la implantación de los sistemas de organización, con delimitación temporal de los plazos, exigiendo notificaciones por escrito a los representantes de los trabajadores, puesta a prueba del sistema, alegaciones al método de la representación de los trabajadores (incluyendo objeciones), exposición pública para conocimiento de los trabajadores, procedimiento para la revisión, etcétera. Pocas veces las negociaciones delimitan, con precisión, cuál será aquel procedimiento que deberá seguirse para la implantación (o, en su caso, modificación o sustitución) de los sistemas de organización del trabajo. Ciertos convenios exigen la información a la representación legal de los trabajadores con carácter previo a la implantación del sistema de organización del trabajo, pudiendo constituirse una comisión paritaria en la que se debatirá sobre aquél (delimitando no sólo el número de sus miembros sino también sus competencias) y si no alcanzaran un acuerdo podrían recurrir a un arbitraje. En los casos en que fuera imposible el acuerdo, la regulación convencional se remite a lo previsto en la legislación laboral vigente.

## II. SUBCONTRATACIÓN, EXTERNALIZACIÓN Y *OUTSOURCING*

Las actuales formas de organización productiva hacen necesario detenerse en este aspecto, pues en la organización de la actividad empresarial los fenómenos de externalización, *outsourcing* y subcontratación son, a día de hoy, bastante usuales, no sólo para recurrir a determinados servicios especializados (resultando así menos costosos para la empresa), sino también para cubrir una buena parte de la actividad

normal que desarrollan las empresas. También los dos últimos ANC habidos (antes de la ruptura del diálogo social experimentada en 2009), en particular el del año 2005 y en parte el de 2007, nos recordaron que vivimos en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, pero sólo se detiene a recordar que las últimas reformas legales introducen derechos de información que es obligado comunicar a la representación legal de los trabajadores y a los propios trabajadores.

De manera muy lenta se incluyen referencias a esta cuestión por las disposiciones acordadas en los Convenios Colectivos. Por regla general, la subcontratación de la actividad de la empresa no suele estar presente en los textos de los Convenios Colectivos, de modo que muchos de ellos parecen —en este apartado— ajenos o, al menos, alejados de la situación que vive en nuestros días la producción empresarial y las relaciones laborales directamente afectadas por ella. Como excepción sí se pueden localizar múltiples referencias en el sector de la construcción y edificación o subsectores afines. Y, también, en ciertas actividades típicas de externalización, aunque no se puedan incorporar al concepto legal de propia actividad que fija el artículo 42 del ET. En este último caso se trata de actividades que ya no desarrollan por sí las propias empresas sino otras diferenciadas y «especializadas», como por ejemplo la limpieza, la seguridad, los servicios de ofimática, restauración, la asesoría, etcétera. En el plural espectro de la negociación colectiva también podemos encontrar alguna negociación de empresa en la que se adquiere el singular compromiso de no subcontratar más actividades que las ya subcontratadas (en esa fecha).

Cuando los negociadores incorporan el tratamiento de todas estas cuestiones suelen remitirse a las responsabilidades que fija el artículo 42 del ET<sup>(15)</sup>, si bien en ocasiones se amplían las responsabilidades legales entre empresa contratista y subcontratistas a otras obligaciones, por ejemplo las de naturaleza no salarial derivadas de muerte e invalidez en sus distintos grados por contingencias profesionales. Igualmente recuerdan los convenios las obligaciones de comunicar —con carácter previo a la iniciación de los trabajos— posibles subcontrataciones de la actividad contratada a la empresa contratista. Así como incorporan, en términos casi idénticos a los de la Ley, la necesidad de informar a los propios trabajadores y a sus representantes legales de aspectos vinculados con la subcontrata (identidad de la empresa principal, razón social, objeto, duración y lugar de ejecución de la contrata, etcétera, normalmente reproduciendo en la mayoría de los casos los apartados 3.º y 4.º del artículo 42 del ET, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio).

Los Convenios Colectivos de la construcción también se refieren a las obligaciones de coordinación de los trabajos en relación con la prevención de riesgos laborales que contempla el artículo 24 de la LPRL, y su desarrollo reglamentario operado a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, recordando que la empresa principal tiene la obligación de establecer los mecanismos de coordinación

---

(15) Así CC de construcción y obras públicas, Burgos.

adecuados en orden a «la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores así como higiénico-sanitaria». En cierta medida se cumple así lo que se señaló en el ANC 2005, recordando la obligación legal de informar a los representantes de los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, sin perjuicio de las cláusulas convencionales referidas a los derecho de información de la representación legal de los trabajadores.

Las futuras negociaciones en el ámbito de la construcción deberán atenerse a las restricciones para la subcontratación que contiene la recentísima Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE del 19). Ley que entrará en vigor en abril de 2007. En especial deberán tener muy presente que es la negociación colectiva sectorial a nivel estatal la única que tiene atribuidas competencias para regular la mayor parte de las cuestiones relacionadas con la subcontratación.

Por lo que se refiere a la externalización de las actividades empresariales, cada vez son más numerosas las disposiciones convencionales de algunos sectores de actividad que introducen regulaciones sobre la contratación y subcontratación, aunque en su conjunto son todavía muy escasas y parcas. Determinadas negociaciones de empresa se remiten al convenio sectorial provincial<sup>(16)</sup>. En ocasiones se concretan nuevas obligaciones de información que superan las legales para los representantes legales de los trabajadores determinadas en el artículo 42 apartados 3.º a 5.º del ET, incorporando en un anexo convencional la notificación de subcontratas cuando el contratista decida a su vez subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados, información que no sólo se extiende a la empresa contratista principal sino también, siguiendo pautas de colaboración, a la inspección de trabajo<sup>(17)</sup>.

La manera de analizar esta cuestión es muy diversa en los distintos Convenios Colectivos. Dicha falta de homogeneidad en el tratamiento de la externalización se debe, probablemente, a que cada convenio se centra en el uso que se hace de esta cuestión en el sector o empresa determinado, por lo tanto se trata de regulaciones *ad hoc*. Un supuesto especial es el sector de la construcción, donde el recurso a la subcontratación es immanente al desempeño de esta actividad.

Relacionado con el fenómeno de la externalización, deberíamos referirnos al análisis que de la subrogación empresarial hace la negociación colectiva, de aquellas actividades que decidió un día exteriorizar del proceso productivo (entre las más habituales: seguridad, limpieza, informática, servicio de teleoperadores, recursos humanos, actividades de ocio o asistencia domiciliaria etcétera), ésta sí es relativamente frecuente. Por ejemplo, en el sector de la limpieza o piscinas, se trata con especial interés la materia referente al cambio de adjudicataria y, sin operar *ope legis*

---

(16) CC «Clece, SA», Zamora.

(17) CC construcción y obras públicas, Valladolid.



la sucesión de empresa, del artículo 44 del ET, por la vía convencional, se regula una garantía de continuidad de la relación laboral, denominándola con bastante acierto algunos convenios colectivos *subrogación de trabajadores*, y se contiene en esas cláusulas el mantenimiento de los derechos y mejoras adquiridos por los trabajadores en el Convenio Colectivo. La subrogación en ocasiones afectará a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa cesante.

### III. LA DISCIPLINA EN LA RELACIÓN LABORAL

#### 1. RELEVANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA FIJACIÓN DE SANCIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES

La negociación colectiva podrá establecer el código de conducta que habrá de respetarse en cada empresa por todo el personal que presta servicios en ella. Hoy son bastante numerosos aquellos convenios que en su articulado se detienen en el régimen disciplinario, regulando las infracciones y sanciones que serán impuestas a los trabajadores si durante el cumplimiento debido de la prestación laboral se apartan de la disciplina prevista en la empresa. El establecimiento de una disciplina laboral pretende contribuir a lograr el buen funcionamiento de la empresa (en sus distintas vertientes técnicas, de su organización y producción), así como el espacio de desarrollo de las relaciones humanas donde se han de garantizar los derechos que amparan a trabajadores y empresarios. Todavía son muy pocos los Convenios Colectivos que incluyen en sus textos cuáles son los principios que rigen el código de conducta laboral (buena fe, diligencia, estándares de cumplimiento).

Como venimos anunciando desde el inicio de este artículo, la disciplina laboral se entiende como una parte más de la organización de la empresa, al tiempo que se incorpora un régimen disciplinario para garantizar los derechos e intereses legítimos de las dos partes del contrato de trabajo, trabajadores y empresarios. Así se manifiesta, por ejemplo, en la siguiente cláusula, al delimitar cuál es su objeto: «el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios»<sup>(18)</sup>.

El procedimiento para la imposición de sanciones debe reunir una serie de garantías que permitan la defensa del trabajador a quien se le imputa la comisión de una falta.

Sorprende que algunos Convenios Colectivos no contengan aún la regulación del régimen disciplinario, pues, como ya hemos anunciado, sin dicha regulación convencional no sería posible el establecimiento de sanciones a los trabajadores en el ámbito laboral por parte del empresario, al margen del despido como sanción máxima. Sin embargo, hemos de hacer notar que la práctica totalidad de los Convenios

---

(18) CC oficinas y despachos, Zamora.

colectivos de empresa consultados contienen un apartado dedicado a las faltas y sanciones, por lo que creemos (lo que es sólo una intuición) que los Convenios colectivos de sector que han obviado esta regulación lo hacen (sin saberlo) por la inercia de creer aplicable (aun sin decirlo expresamente) el régimen contenido en las viejas Ordenanzas Laborales o en los acuerdos sustitutorios de aquéllas, así en el sector de transporte aparece una expresa remisión al Laudo arbitral de sustitución de la Ordenanza<sup>(19)</sup>. En esa falta de conocimiento apuntado respecto del reparto de fuentes en la implantación del régimen disciplinario, algunas negociaciones reenvían al Estatuto de los Trabajadores u otras, con criterio igualmente desafortunado, al Reglamento de régimen disciplinario. Otras, ignorando que ha decaído su vigencia, al Acuerdo de cobertura de vacíos de mayo de 1997.

Muy pocos Convenios Colectivos reenvían, en cuanto al régimen disciplinario, a la negociación estatal del sector, siguiendo los criterios que, sobre la concurrencia, fija el artículo 84 *in fine* del ET, por ejemplo llamando al Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera<sup>(20)</sup> o al Convenio Colectivo Estatal del vidrio y la cerámica o al Acuerdo sobre estructura de la Negociación Colectiva para el sector del Metal<sup>(21)</sup>. Esos son algunos de los sectores de actividad que articulan en materia disciplinaria la negociación colectiva. Otras veces con la misma finalidad reproducen en el articulado del Convenio el Acuerdo laboral de ámbito estatal, así lo hace el sector de la hostelería. En consecuencia, existen negociadores que no regulan esta materia disciplinaria directamente, sino que prefieren remitirse a lo fijado en el Acuerdo General del sector, así podemos localizar alguno remitiéndose al Convenio estatal de la madera<sup>(22)</sup>. Otras veces, cuando se trata de Convenios de empresa, el reenvío se hace al Convenio Colectivo de sector. Por último, recordemos que también existen envíos para la graduación de las faltas y sanciones a otros instrumentos sustitutivos de la negociación colectiva, por ejemplo remitiéndose a Laudos arbitrales.

Por lo que se refiere a la negociación en el ámbito público, los Convenios Colectivos de personal laboral de los Ayuntamientos o Diputaciones acostumbran a reenviar en este apartado al procedimiento disciplinario establecido para el personal funcionario de la Administración civil del Estado<sup>(23)</sup> (o con remisión a la normativa aplicable a los funcionarios locales), otras veces esa remisión al derecho administrativo sancionador se hace con carácter de aplicación supletoria en caso de lagunas o vacíos del régimen sancionador que se fija en el propio Convenio Colectivo. Normalmente, los convenios de Administraciones Públicas, aunque no contemplan las infracciones, sí recogen en el texto convencional las faltas con las que se sancionan los incumplimientos.

---

(19) Laudo de transporte de viajeros por carretera del año 2000.

(20) De 1998.

(21) También de 1998.

(22) CC de industrias de la madera, Salamanca.

(23) Así CC Diputación Provincial, Salamanca.

**TABLA 2**  
**CLÁUSULAS RELATIVAS AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**  
**EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTILLA Y LEÓN**  
**(Años 2005-2008)**

	2005	2006	2007	2008
CC de empresa	40	25	29	38
CC de sector	22	19	26	23
TOTAL	62	44	55	61

Fuente: *Observatorio de negociación colectiva de Castilla y León y elaboración propia.*

## 2. PRINCIPIOS SANCIONADORES

Todavía son muy pocos los Convenios Colectivos que reiteran los principios que rigen el régimen disciplinario y se refieren, además de al principio de legalidad y el de tipicidad, al principio de *non bis in idem*, el de la necesaria audiencia previa, con referencias también a la equidad, proporcionalidad y racionalidad; exigiendo, expresamente, que se dé un equilibrio entre la falta cometida y la sanción impuesta.

La lista de las infracciones que aparece en cada Convenio Colectivo responde al principio de legalidad en el ámbito de la empresa. Las faltas deben estar tipificadas, así como sus correspondientes sanciones. A la dirección de la empresa le corresponde la facultad de imponer sanciones por la comisión de las faltas, ya que en ellos consiste el denominado poder disciplinario del empleador. En último lugar, suele reproducirse de manera literal a como figura en la Ley la posibilidad de impugnar la decisión empresarial disciplinaria ante la jurisdicción social, puesto que la valoración de las faltas y las sanciones impuestas al trabajador son siempre revisables ante la jurisdicción competente (artículo 58.2 del ET). Existen regulaciones convencionales que también describen la compatibilidad de la sanción laboral con la imposición en los órdenes civil, penal o administrativo de la correspondiente sanción, pues aquélla no es excluyente de éstas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones punibles cometidas por el trabajador con ocasión de su trabajo o derivadas de su ejercicio cuando suponga la infracción de sus obligaciones en virtud del contrato de trabajo. La graduación de faltas y sanciones en que podrían incurrir los trabajadores aparece reseñada en el Convenio Colectivo de referencia. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, como nos indica el mencionado artículo 58 del ET, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad. Las sanciones que se imponen a quien comete una infracción tipificada deberán responder a esta misma graduación. Sorprende leer en algún texto que los trabajadores serán sancionados cuando incumplan sus obligaciones de acuerdo con la calificación de las faltas que establece el Convenio *o que resulten equiparables*, lo cual supera los límites de la tipicidad.

Conforme a los requisitos procedimentales para poder sancionar se exige la comunicación escrita al trabajador cuando se impongan sanciones por faltas graves o muy graves, además deberá figurar la fecha de comisión de la infracción y los hechos que la motivan. Algunos Convenios Colectivos mejoran el régimen legal e incorporan la obligación, en todo caso y con independencia de la calificación de la falta, de la comunicación escrita y motivada por parte de la empresa del incumplimiento que se le atribuye al trabajador. Otros, yendo más allá, hacen necesario con carácter previo a la imposición de una sanción el informe del representante legal de los trabajadores<sup>(24)</sup>. Otros exigen que se informe a la representación legal de los trabajadores, la cual podrá intervenir en las pruebas que se realicen para el esclarecimiento de los hechos<sup>(25)</sup>.

Con carácter general, todo un capítulo del Convenio Colectivo recoge las reglas aplicables al régimen disciplinario en la empresa. La regulación de esta materia suele centrarse en la enumeración de las faltas (leves, graves y muy graves), así como la descripción detallada del régimen de sanciones por cada tipo de faltas cometidas. También suelen recoger los plazos de prescripción de las faltas cometidas y, en ocasiones, el tiempo en el que se cancelarán de su expediente personal aquellas sanciones por las que se castigó al trabajador, llamadas anotaciones desfavorables. Éstas se suprimirán del expediente personal del trabajador tras el transcurso de un tiempo diferente según se trate de faltas leves, graves o muy graves (normalmente 2, 4 u 8 meses en atención a la gravedad de aquella infracción).

### 3. FALTAS LABORALES

No es frecuente localizar negociaciones que definan qué se entiende por falta. Cuando lo hacen consideran que será la acción u omisión del trabajador que constituya una infracción de los deberes y funciones que le fueron asignados, así como cualquier conducta que se oponga a la legalidad vigente.

Para proceder a la clasificación de las faltas laborales que se impondrán al trabajador se siguen los parámetros que indica el artículo 58 del ET, distinguiendo entre leves, graves y muy graves en atención a la propia acción u omisión, así como a la intensidad de la infracción, el grado de intencionalidad de sujeto, la concurrencia de culpa o dolo, exigiendo una falta de diligencia o en su caso una negligencia laboral, y para determinar las graves o muy graves, deteniéndose, a veces, en la reincidencia de las conductas.

Aunque cada convenio determina cuáles son las infracciones laborales en su ámbito de aplicación, la tipificación de las faltas suele ser muy similar, sin perjuicio de que, atendiendo al tipo de actividad que se desarrolla, incorporen menciones concretas a la consideración de posibles faltas en ese ámbito. Así los Convenios

---

(24) CC «Gamar Automoción, SL», Zamora.

(25) CC «Forem CyL», Castilla y León.

Colectivos de Castilla y León recogen dentro de los *incumplimientos leves*: la falta de puntualidad, si está sin justificar la causa que la motiva (estableciendo la cuantificación de un número mínimo con un referente temporal, semana o mes), no comunicar las bajas en el tiempo establecido, discusiones leves con otros trabajadores de la empresa, no atender al cliente con la corrección debida, inasistencia de un día al trabajo sin causa justificada (a veces dos días) o el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, la embriaguez no habitual en el trabajo, (pequeños) descuidos o negligencias en la conservación de los géneros o del material de la empresa que producen deterioros del mismo, la falta de aseo ocasional, las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, no comunicar la falta de material, la disminución del rendimiento si no repercute en el servicio prestado e, incluso, no notificar el cambio de domicilio o no notificar a la empresa cualquier cambio de domicilio, etcétera. Dentro de las *infracciones graves*: normalmente aparece una cláusula tipo que considera la reiteración de las faltas leves como constitutivas de falta grave, por ejemplo la suma de faltas de puntualidad, inasistencia al trabajo sin justificar de al menos dos días o tres días, el abandono del puesto de trabajo durante la jornada (...) o, también, la acumulación de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, si media amonestación por escrito u otra sanción. Pero también son merecedoras de esta calificación de graves otras conductas como: simular la presencia de otro trabajador y fichar o firmar por él, realizar durante el horario de trabajo actividades en beneficio propio o realizar trabajos particulares, entregarse a juegos —cualesquiera que sean— estando de servicio, la disminución dolosa del rendimiento en el trabajo, emplear para uso propio artículos u otros enseres de la empresa, abuso de autoridad, delegación injustificada de funciones, falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observadas, no advertir del riesgo conocido o de cómo evitarlo, la desobediencia a la Dirección de la empresa, descuidos importantes en el cuidado y diligencia debidos, la ejecución deficiente de los trabajos encomendados si no se deriva perjuicio grave para las personas o cosas, ofensas a compañeros y desconsideración con el público, la embriaguez habitual, la alegación de causas falsas para solicitar permisos, la evasión del control horario, no comunicar la ausencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Por último, las *faltas muy graves*, entre las que podemos señalar: causar desperfectos en los materiales, útiles o herramientas de la empresa, robo, hurto o malversación, abandono del puesto de trabajo si provoca un perjuicio a la empresa, embriaguez habitual y drogodependencia durante la jornada laboral o si repercute negativamente en el trabajo o son consumidos durante el servicio, originar riñas con los compañeros, uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio, violar el secreto de la correspondencia, revelar secretos reservados de la empresa, el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, transgresión de la buena fe contractual, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, falta notoria de consideración o respeto al público, el abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados o sus familiares, inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene. También —como sucedía

con las faltas graves respecto de las leves— casi siempre constituye una falta muy grave la reincidencia en la comisión de faltas graves. Lentamente van incorporándose en el articulado como una infracción muy grave las conductas discriminatorias y el acoso discriminatorio por diversas causas (sexo y orientación sexual, raza, edad, discapacidad, ideología, creencias), así como la vulneración de los derechos fundamentales, con especial referencia a la libertad de expresión y opinión, a la intimidad (como más adelante estudiamos) y a los posibles ataques a la libertad sindical.

Son excepcionales los negociadores que distinguen, dentro del régimen sancionador la materia de prevención de riesgos laborales, introduciendo un completísimo artículo dedicado a esta cuestión con múltiples referencias tanto al artículo 29 de la LPRL como las remisiones de éste al artículo 58.1 del ET, que se refiere a las obligaciones de los trabajadores en este apartado<sup>(26)</sup>. En el resto de las negociaciones, en relación con la falta de prevención de riesgos y protección de la salud, se sanciona el incumplimiento del trabajador de las medidas preventivas y todas aquellas obligaciones que le incumben en esta materia, como la no utilización de los elementos de protección suministrados por la empresa y, en particular, cuando su actuación genera un riesgo o produce un accidente por negligencia o imprudencia.

Ciertas faltas varían en su consideración como graves o muy graves en función del Convenio Colectivo que sea de aplicación, por ejemplo, la simulación de enfermedad en ocasiones es tipificada como muy grave, o a la inversa, y lo mismo sucede con la disminución continuada y voluntaria del rendimiento, que se califica a veces como falta grave y otros la consideran muy grave. Igualmente la negativa del trabajador a la movilidad funcional para realizar funciones de superior o inferior categoría puede ser sancionada como falta grave o muy grave. Algunas negociaciones, con gran rigor, sancionan como falta muy grave faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año<sup>(27)</sup>, mientras para otros es falta muy grave la ausencia de tres días no consecutivos al trabajo durante treinta días sin causa que lo justifique. Por otro lado, algunos comportamientos resultan sancionables en atención a la actividad de la empresa, por ejemplo cuando se considera falta leve no comunicar el cambio de teléfono en un plazo máximo después de haberse realizado (suele ser de 5 días, pero en las empresas que, atendiendo a lo imprevisible de la prestación o a circunstancias de urgencia, cambios de turno u otras, el trabajador puede ser llamado a prestar servicios inmediatamente, se reduce a 1 ó 2 días).

Alguna negociación incluye como falta muy grave ciertas acciones cometidas al margen del trabajo, como la comisión de delitos «de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que puede implicar para ésta desconfianza hacia su autor»<sup>(28)</sup>. Obviamente, por muy graves que sean estas conductas, no puede entenderse en todo caso que se trate de incumplimientos de sus

---

(26) Sirve de ejemplo, CC recuperación de materiales diversos, León.

(27) Tomada del CC «Funerarias leonesas, SA», León.

(28) Así CC «Thyssenkrupp elevadores, SA», Burgos.

deberes laborales y el régimen sancionador previsto en el marco de la relación de trabajo está llamado a castigar sólo este tipo de comportamientos, no otros.

No son todavía muy comunes las infracciones relacionadas con las conductas que suponen un atentado grave contra la intimidad y dignidad mediante ofensa verbal o física de carácter sexual, que supone —también— un ataque a la libertad sexual, lo que incluiría el acoso sexual, y son mucho menos frecuentes aún las que recogen el acoso moral. Aunque se observa que este último de alguna manera está desplazando al primero, a veces se detecta un efecto sustitución de uno por otro en las nuevas negociaciones, dejando de contener referencias al primero. Cualquiera de estas dos conductas, cuando es recogida por la negociación colectiva, es considerada bien una falta grave o muy grave según las circunstancias concurrentes, o bien otros negociadores la prefieren incluir siempre como falta muy grave (y así lo manifiestan expresamente «serán sancionables como faltas muy graves»), además, si se realiza por persona que se prevalece de su posición jerárquica, se considera una circunstancia agravante. De los Convenios Colectivos que regulan específicamente el acoso laboral como falta, cuando se refieren al acoso sexual distinguen en la mayoría de las ocasiones el acoso sexual ambiental como falta grave, mientras que califican el llamado chantaje sexual (*quid pro quo*) como una falta muy grave, pero para la mayoría de las negociaciones el acoso sexual es, en todo caso, una falta muy grave<sup>(29)</sup>. No es nada frecuente encontrar la consideración de actuaciones xenófobas como falta laboral; algunos negociadores cuando introducen la xenofobia lo hacen junto al acoso sexual, calificándola como una falta muy grave e imponiendo el despido como sanción aplicable<sup>(30)</sup>.

Progresivamente va aumentando el número de Convenios Colectivos que incorporan el acoso moral como una infracción laboral que, en algunas provincias, llegan a superar las referencias a otras clases de acosos, aunque todavía en cifras muy limitadas; igualmente es ínfimo el número de aquellos convenios que recogen otro tipo de vejaciones. Estas materias suelen ser contempladas tanto por los convenios sectoriales como los de empresa, sin que en principio parezca que prevalece la atención en un ámbito funcional sobre otro.

En la Administración Pública se tipifican algunas faltas propias de este sector, un ejemplo de falta calificada como grave es el no haber solicitado la previa autorización o compatibilidad para el ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas que legalmente la requieran. Esta misma falta es considerada muy grave cuando se desempeñen de hecho actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público. La tipificación de algunas faltas aparece de manera singular en la negociación colectiva de empresa, por ejemplo cuando se tipifica como una falta muy grave la difusión de noticias falsas o tendenciosas referidas a la dirección de la empresa, o de noticias que tiendan a desprestigiar a la empresa produciendo perjuicios evidentes.

---

(29) Así por ejemplo el CC comercio de la piel, León.

(30) Este último tipo de cláusulas se encuentra en alguna negociación de la provincia de Valladolid y de Ávila.

Por último ciertas negociaciones, casi siempre de Administraciones Públicas, hacen responsables de las sanciones no sólo a sus autores directos sino también a quienes, siendo superiores de aquéllos, toleren o encubran las faltas de sus subordinados, correspondiéndoles a esos mandos la misma sanción que la determinada para falta encubierta en su grado máximo.

#### 4. LAS SANCIONES LABORALES AL TRABAJADOR

En atención a la falta cometida variará la sanción que se impondrá según aquella sea considerada leve, grave o muy grave.

Para las *faltas leves* la sanción que se impone suele ser la de una amonestación de manera verbal al trabajador, si bien, en no pocas negociaciones se incorpora la amonestación por escrito o incluso puede llegar a suponer una suspensión de empleo y sueldo muy breve en el tiempo (normalmente de 1 día o en ciertos convenios se eleva hasta 2 ó 3 días naturales, resulta excepcional superar esos plazos, si bien se pueden encontrar convenios colectivos, siempre de empresa, que aumentan los días, a veces hasta a una semana). Si se trata de *faltas graves*, atendiendo a la mayor gravedad, la sanción, que casi siempre lo es de suspensión de empleo y sueldo, se eleva hasta un número mayor de días (por ejemplo, hasta 15 días), junto con aquella también se detectan negociaciones que por la comisión de faltas graves suspenden el derecho a concurrir a los ascensos por un período de tiempo (por ejemplo 2 años, 4 años), en ciertas ocasiones también suponen el traslado temporal y forzoso a población distinta (con el límite de, por ejemplo, 3 años). Por último, cuando la falta es calificada como *muy grave*, las sanciones, también de suspensión de empleo y sueldo, son mayores (en este caso la variación entre los distintos convenios es de 14 a 30 días, hasta un mes, de 16 a 90 días, de 16 a 60 días, de 16 a 45 días, de 20 a 60 días, de 1 mes y 1 día a 3 meses, si bien las sanciones recogidas en determinadas cláusulas convencionales de algunos Ayuntamientos amplían esa suspensión a plazos bastante prolongados que pueden superar uno, dos o hasta el máximo que permite el Derecho administrativo sancionador, esto es, seis años, práctica muy habitual y que desde 2007 se ajusta a la nueva regulación que para el personal laboral de las Administraciones permite el EBEP<sup>(31)</sup>), otras veces inhabilitan para el ascenso en la empresa (por períodos largos, algunos Convenios Colectivos de la Administración Pública lo fijan entre 2 y 6 años) o pueden suponer el traslado forzoso a un centro de trabajo de localidad distinta y también la inhabilitación temporal prolongada para los ascensos —al igual que hemos detallado para las sanciones graves—. Incluso algunos negociadores, como sanción muy grave, incorporan la pérdida temporal o definitiva de categoría, con lo que supone de rebaja de emolumentos a la inmediata categoría inferior. Finalmente, si la falta considerada muy grave se califica en su grado máximo, puede ser causa de despido disciplinario conforme a las reglas fijadas en el artículo 54 y preceptos concordantes del ET.

---

(31) Ley 7/2007, de 12 de abril.



En nuestro ordenamiento jurídico no están permitidas las sanciones que consistan en *multas de haber* (de carácter económico que suponga detraer en el abono del salario parte del devengo correspondiente al trabajo ya realizado) y así se contempla por algún Convenio Colectivo, reproduciendo el artículo 58.3 del ET, como tampoco es admisible cualquier otra reducción de las vacaciones a que tiene derecho a disfrutar el trabajador u otra minoración de sus derechos al descanso. Sin embargo, alguna Administración, trayendo al ámbito laboral las regulaciones propias de los funcionarios, recoge, indebidamente para el personal laboral (al regirse su relación por el ET), la posibilidad de reducir proporcionalmente los haberes cuando se hayan producido ausencias injustificadas del trabajador, deducción de haberes que normalmente se hará operativa en función de la diferencia entre la jornada reglamentaria y la efectivamente realizada por el trabajador<sup>(32)</sup>. O también cuando se castiga —indebidamente— las faltas leves y graves con descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas<sup>(33)</sup>. Parece más coherente con el equilibrio contractual, impidiendo el enriquecimiento injusto de una de las partes, la medida que, al margen del régimen sancionador —ámbito en el que están prohibidas las multas de haber—, establece una reducción por retrasos o faltas al trabajo en función del tiempo no trabajado. Aunque no obsta para que por esas faltas de puntualidad o asistencia se aplique, cuando proceda, el régimen disciplinario<sup>(34)</sup>.

Ciertas negociaciones recogen menciones que protegen la permanencia del trabajador en la empresa e impiden que se le sancione de forma muy grave laboralmente si concurren determinadas circunstancias. Es el caso de algún Convenio del sector del transporte, que impide que se despidan al trabajador sancionado administrativa o penalmente con la retirada de carné, eso sí siempre que aquélla no se deba a embriaguez, ingestión de drogas o imprudencia temeraria o reincidencia en imprudencia simple. También hemos encontrado específicas cláusulas convencionales que impiden la movilidad como medida sancionadora, por ejemplo es muy típico que en el sector limpieza se impida la movilidad de un «cuartelillo» a otro como una sanción impuesta al trabajador<sup>(35)</sup>. En estos casos se prevé una pequeña audiencia en la que, además del trabajador, estará presente un responsable de la empresa, así como un representante unitario de los trabajadores. Mientras, en otras negociaciones, por el contrario, sí que se admite el traslado a otro centro de trabajo como medida disciplinaria. U otras que, en el sector transportes, no permiten sancionar al trabajador que se niegue a realizar más de 9 horas diarias de trabajo —en activo y espera—, salvo que el motivo del incremento horario se deba a causa de fuerza mayor.

También en cuanto a la imposición de sanciones, desde alguna regulación convencional se otorga cierta competencia a la representación de los trabajadores, per-

---

(32) CC Ayuntamiento de Astorga, León.

(33) CC Ayuda a domicilio de Castilla y León.

(34) CC «Alimentos refrigerados, SA», Segovia.

(35) CC «Urbaser, jardines de San Andrés de Rabanedo», León.

mitiendo que sea ésta la que formule denuncia u otras veces proponga a la Dirección de la empresa sobre determinados hechos o actuaciones que conozca. Incluso se detienen en especial en lo que se refiere a aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, siempre que éstos sean susceptibles de ser calificados como falta a los consiguientes efectos.

Por lo que se refiere a la prescripción de las infracciones cometidas, los Convenios Colectivos de Castilla y León reproducen las reglas legales que contiene el artículo 60.2 del ET: 10 días para las faltas leves, 20 días para las graves y 60 días para las muy graves a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse producido. Algunos varían aquellas referencias, situándose al margen de la legalidad, y fijan 20 días para las leves, 30 para las graves y 90 días para las faltas muy graves<sup>(36)</sup> (a pesar de mejorar los plazos absolutos de prescripción que computan desde su comisión en 2, 3 y 4 meses respectivamente). Algún negociador recoge lo que denomina la caducidad de las infracciones desde que se produjeron, mejorando la regulación legal, caducando las leves al mes, las graves a los 2 meses y las muy graves a los 4 meses de haberse producido<sup>(37)</sup>.

## 5. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y OTRAS ESPECIALIDADES

La mayoría de los Convenios Colectivos recogen las infracciones y sanciones que se impondrán a los trabajadores por sus incumplimientos en el desempeño de su trabajo, sin embargo no sucede lo mismo en lo que se refiere a la regulación convencional del procedimiento sancionador. Siguen siendo muy pocos los que se detienen a introducir en su articulado estas cuestiones. No obstante, la presencia de principios y reglas de procedimiento aparece regulada con mayor frecuencia en los Convenios Colectivos de empresa que en los de sector, lo que nos demuestra, nuevamente, que el convenio de empresa es más sensible a incorporar y detallar, con mayor precisión, las regulaciones procedimentales relativas al régimen sancionador.

De entre todos los ámbitos en que se trata del procedimiento, destaca el ámbito público, son los convenios negociados en el seno de los Ayuntamientos u otros entes locales en donde con gran detalle se describen las fases del procedimiento sancionador. En ellos, normalmente, se sigue la regulación disciplinaria de la función pública, con nombramiento de instructor, reconocimiento de garantías, principio de presunción de inocencia, redacción del pliego de cargos, fase de alegaciones y período probatorio y propuesta de resolución, finalmente se dictará propuesta y después el órgano competente tomará la resolución que corresponda, siempre motivada para la sanción que se impone. Se vienen asimilando a estos procedimientos las negocia-

---

(36) CC Ayuntamiento de San Ildefonso, Segovia, y CC Ayuntamiento de Carbonero el Mayor, Segovia.

(37) Por ejemplo CC «Thyssenkrupp elevadores, SA», Valladolid.

ciones de fundaciones públicas<sup>(38)</sup>. También es posible que el proceso finalice con el archivo de actuaciones.

Los otros convenios colectivos, si deciden incorporar reglas procedimentales, tan sólo vienen a reiterar las exigencias legales en cuanto a la notificación al trabajador por conducto escrito. Unos pocos, además, exigen la notificación con una antelación suficiente. Otros negociadores por todo procedimiento se conforman con dar audiencia a los interesados y, en su caso, a los representantes de los trabajadores. Algunos añaden la apertura de diligencias de averiguación, si fuera necesario. Un número escaso de negociaciones del sector privado añade garantías al proceso, como la exigencia de la apertura del procedimiento, durante el cual se permitan las alegaciones que procedan por parte del trabajador para su defensa según cuál sea la falta que se le imputa, para que luego formule, dentro del plazo estipulado por el Convenio Colectivo, el pliego de descargos que corresponda, y también se regula la participación (o al menos información) de los representantes de los trabajadores. Concluidos estos trámites, la empresa, en atención a lo expuesto, decidirá si impone o no la sanción propuesta. Frente a ésta se podrá en ocasiones solicitar su aplazamiento, siempre que concurren determinadas circunstancias.

Alguna regulación convencional se detiene a explicar que las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al sancionado, sin perjuicio de su reclamación en la jurisdicción laboral, que no supondrá la suspensión de su aplicación.

Muy pocos regulan la anotación, así como los plazos de cancelación de las sanciones impuestas, cuando aparece es tomando como referencia el régimen sancionador público, por eso sobre todo se regula en los Convenios Colectivos de empresas públicas o Ayuntamientos o en sectores vinculados a éstas (captación de aguas). Los textos convencionales se refieren a las anotaciones de las sanciones impuestas al personal laboral de la empresa así como al plazo para solicitar la cancelación de tales inscripciones (de 1, 2 y 3 años para las leves, graves y muy graves respectivamente, otras veces de 1, 2 y 5 años).

Para finalizar, hemos de recordar que corresponde al empresario informar a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones impuestas a los trabajadores cuando éstas tienen la consideración de muy graves, en atención a lo establecido en el nuevo artículo 64.4.c) del ET (antiguo artículo 64.1.7.<sup>a</sup> del ET en la redacción anterior a 2007). Así como de la especial tutela que contiene nuestro ordenamiento jurídico cuando se trata de sanciones que fueron impuestas a trabajadores afiliados a un sindicato o miembros de la representación unitaria o sindical de los trabajadores, siguiendo los procedimientos adicionales, que ante estos casos nuestra legislación exige: nos referimos a la audiencia sindical o a la apertura del debido expediente contradictorio. Ciertas regulaciones convencionales se detienen a delimitar las normas que rigen esta garantía procedimental; en particular se refieren a la forma, a que

---

(38) Por ejemplo FOREM.

conste el recibí por escrito de los representantes legales, así como a su tramitación (impulsando la máxima diligencia) y finalmente a su resolución.

#### IV. EL RÉGIMEN PREMIAL EN LA EMPRESA

Un buen entendimiento de la relación laboral debería detenerse en la extremada diligencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales, y propiciar que el trabajador vea recompensado su buen hacer. Por lo tanto, junto con el régimen disciplinario el premial debería integrarse como una parte importante del contenido de los Convenios Colectivos. Pues al tiempo que el sistema punitivo castiga los incumplimientos cometidos por los trabajadores, éstos deberían ser significados, gratificados y recompensados cuando sobresalen en su prestación de trabajo, y por ello ser gratificados o singularmente reconocidos por la empresa. Si la empresa fija un código de conducta para sus trabajadores éste no debería solamente servir para ejercer la potestad de sancionar, sino también para compensar los cumplimientos excelentes del trabajador.

Suele ser la negociación colectiva de empresa la que reconoce que otorgar premios es una facultad discrecional de la dirección de la empresa. Además de recordarnos que se concederán en atención a aquellos comportamientos de los trabajadores que excedan manifiestamente de lo exigible en el cumplimiento de sus obligaciones profesionales. Pues es la negociación de empresa el nivel más propicio para introducir reconocimientos especiales para sus trabajadores en atención al cumplimiento notable (o más que notable) de sus obligaciones.

Hasta la fecha es un pequeño número de Convenios Colectivos los que incorporan los denominados premios de vinculación. Además lo hacen en la práctica totalidad, normalmente, atendiendo en exclusiva a los años de vinculación del trabajador con la empresa, es decir, atendiendo a su antigüedad, sin tener en cuenta otras circunstancias como pudiera ser el ejemplar desempeño de su trabajo, su contribución a la empresa por múltiples causas (interés, dedicación, esmero en el trabajo, correcto comportamiento y trato con el público, elevado concepto del cumplimiento del trabajo), etcétera.

Por otro lado, la recompensa concedida casi siempre suele ser económica. Son muy contadas las veces en que se propone, al margen de la subida salarial, el ascenso o la atribución de puestos de especial responsabilidad. Sólo determinados sectores productivos optan por gratificar al trabajador que consigue los objetivos anualmente propuestos, por ejemplo con un viaje que, al tiempo que experiencia vacacional, permite conocer aspectos de la producción y/o fabricación de los bienes de la empresa o directamente relacionados con ellos. En reducidas ocasiones se le ofrecerá al trabajador la posibilidad de acudir a cursos formativos especializados.

Cuando se localizan en los textos convencionales referencias a algún premio, suelen ser los llamados premios de vinculación aludidos anteriormente. Si bien algunos Convenios Colectivos denominan así a la indemnización que recibe el trabajador al llegar a una edad que permite el pase al cobro de una pensión pública, normalmen-

te por jubilación, y extinguir su relación laboral. El verdadero premio de vinculación se concede en atención a una antigüedad mínima en la empresa de 10, 20, 25 años, por esa razón se les otorga a los trabajadores una determinada cuantía económica, normalmente por una sola vez, de una, dos o tres mensualidades de su salario real. Las negociaciones de ciertos Ayuntamientos lo denominan premio a la constancia o, en determinadas negociaciones de empresa, *premio a la constancia en el trabajo*. En determinadas ocasiones se vincula su percibo al cumplimiento de una edad por parte del trabajador (60 años). Los menos introducen esta gratificación a la antigüedad relacionándola con el complemento salarial denominado trienios, e incluso lo limitan en número, por ejemplo no más de 10 para cada categoría profesional<sup>(39)</sup>. Sin embargo, será excepcional encontrar el reconocimiento a la antigüedad teniendo en cuenta los años que el trabajador ha prestado sus servicios a distintas adjudicatarias de la concesión administrativa o del servicio municipal externalizado<sup>(40)</sup>.

Al margen de la retribución económica, alguna negociación opta por sustituir el premio dinerario por otra forma de disfrute de la gratificación, en particular se trata del disfrute de días de vacaciones adicionales, de entre 1 a 4 días hábiles en función de si la antigüedad va de 15 a 30 o más años de servicio<sup>(41)</sup> o, siendo más generosos, dos semanas (si bien la elección del período de su disfrute se condiciona a las necesidades del servicio), o se considera esta concesión no como vacación sino como un especial permiso retribuido, por ejemplo, de tres meses a quien cumpla 25 años en la empresa<sup>(42)</sup>, que también añade una medalla y diploma acreditativo de su fidelidad a la empresa. No obstante, las vacaciones o descansos adicionales son contemplados por los negociadores como sustituibles por su monetarización o cuantía económica, a elección del trabajador.

Todavía son muy pocos los Convenios Colectivos que hoy reconocen la especial dedicación del trabajador o su extraordinaria aportación al método de trabajo de la empresa u otros. Excepcionalmente se localiza en algún Convenio Colectivo de empresa una regulación de este régimen premial (durante los últimos años un número no desdeñable de empresas burgalesas se han detenido en este apartado), que, aun siendo muy parca en sus palabras, se ajusta con gran precisión a lo que debe ser esta facultad empresarial gratificadora de actitudes destacadas en el desempeño del trabajo.

Bajo la sugerente rúbrica de *premio de iniciativas o sugerencias*, otros negociadores premian la iniciativa del trabajador cuando éste aporta a la empresa sugerencias que mejoran la marcha, trabajo o prestigio de la empresa en general. A veces para la concesión de estos premios debe ser oído el comité de empresa. Por ejemplo, en el caso de la concesión de una gratificación económica cuando el trabajador proponga

---

(39) CC «Sara Lee Bakey iberian investments», Burgos.

(40) Así CC «FCC medio ambiente», Segovia, que otorgaba en 2005, por 22 años de antigüedad 2.778,23 euros.

(41) CC Ayuntamiento Ólvega, Soria.

(42) CC «SA Mirat», Salamanca.

una mejora del método, que sea llevada a la práctica, el abono se hará en función de su rentabilidad<sup>(43)</sup>.

Menos aún son los Convenios Colectivos que reconocen los méritos de sus trabajadores, así como su especial dedicación a la empresa (al margen de la vinculación temporal). Unos pocos Convenios Colectivos, vinculados, casi siempre, al empleo público, reconocen la posibilidad de premiar a sus empleados por: actos heroicos, meritorios, espíritu de servicio, afán de superación u otros, y también en estos textos se reconoce como una especial entrega la antigüedad con la que el trabajador permaneciera vinculado a la empresa. Un ejemplo sería: «Por la Dirección de la empresa se podrán establecer los premios o distinciones que estime oportunos a fin de reconocer conductas ejemplares; espíritu de servicio, afán de superación profesional u otros actos que puedan ser acreedores de ellos»<sup>(44)</sup>.

Para concluir, no debemos confundir este régimen premial con otros premios que se conceden al trabajador cuando se jubila, normalmente si lo hace de manera anticipada entre los 60 y los 64 años, ya que en este caso lo que se valora no es sólo el tiempo dedicado a la empresa, sino, sobre todo, la finalización de la vinculación con ésta mediante baja voluntaria del trabajador, aunque algunas negociaciones también les otorguen a estas medidas la denominación de premios de vinculación o a la constancia (lo que puede provocar confusión). El análisis de estas otras gratificaciones concedidas por los negociadores a los trabajadores las estudiaremos en el capítulo dedicado a las mejoras sociales. Ni tampoco debe confundirse la gratificación con los premios por circunstancias no relacionadas directamente con la propia prestación de trabajo, aunque también se llamen premios en los convenios colectivos, como por matrimonio, natalidad, etcétera. Finalmente, en ciertas ocasiones se trata como un premio al cumplimiento del plan de producción anual o por no sobrepasar el plan de desviación de costes por mermas, pero, creemos que en ambos casos se trata de un concepto retributivo más, de devengo superior al mes, y, como tal, habrá de ser considerado.

---

(43) CC «Ovosec, SA», Valladolid.

(44) Cláusula que aparece en el CC sector de captación, elevación, conducción tratamiento, depuración y distribución de aguas, Zamora.