

Capítulo XIX

Código de conducta y régimen disciplinario

Artículo 132. Declaración de objetivos

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los Valores del Código Ético y del Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción, así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Artículo 133. Principios de actuación

Los empleados de Endesa y de las empresas del ámbito funcional de este Convenio, acomodarán su actuación a los principios siguientes:

- a) Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.
- b) Profesionalidad. Los empleados deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación al cliente, y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.
- c) Confidencialidad. Se entiende que el empleado de Endesa se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de Endesa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.

Artículo 134. Régimen disciplinario: conceptos básicos

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo, y por alguna de las faltas laborales tipificadas en los artículos 140, 141 y 142, y del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.
2. Las faltas laborales se clasifican en: leves, graves y muy graves.

Artículo 135. Prescripción de las faltas

De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis tres meses de haberse cometido para las muy graves, ~~cuatro~~ **1 mes** para las graves y tres **15 días** para las leves.

Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente articulado hasta la firma del Convenio en el articulado

La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser ésta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente la apertura del mismo para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el período máximo de interrupción no podrá superar los 30 días.

Artículo 136. Cancelación de las faltas laborales

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán canceladas del expediente personal del trabajador y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia, en los siguientes supuestos:

- a) Transcurridos **seis un** meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.
- b) Transcurridos **dieciocho tres** meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual o superior calificación.
- c) Transcurridos **veinticuatro seis** meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

Artículo 137. Reincidencia

1. La reincidencia se produce en aquellos supuestos en los que un trabajador sancionado en firme por la comisión de una falta, incurre, en un plazo inferior al que se señala en el artículo anterior para la cancelación de la misma, en la comisión de una segunda falta de la misma o superior calificación, por la que vuelva a ser sancionado en firme.
2. La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.
3. En los supuestos de reincidencia en falta muy grave en los que la sanción impuesta sea distinta al despido, la Dirección de la Empresa podrá optar por alguna de las siguientes medidas:
 - a) Si se decidiese imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista para los supuestos de comisión de faltas muy graves, el período de suspensión podrá elevarse hasta 210 días.
 - b) Si se decidiese imponer la sanción de traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, esta podrá imponerse conjuntamente con una suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta 30 días.

Artículo 138. Procedimiento sancionador

Procedimiento claro en cuanto a plazos, pruebas, resoluciones, etc.

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en ésta materia.
2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los Delegados de Prevención, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de

Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente articulado hasta la firma del Convenio en el articulado

darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.

3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas **leves**, graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.
4. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá decidir, si así se considera oportuno, la tramitación de expediente informativo, aun en el caso de que el trabajador no esté afiliado a ningún sindicato y no fuera perceptiva su tramitación, informando de ello al trabajador y a los representantes de los trabajadores. La tramitación de dicho expediente no tendrá una duración superior a treinta días.
5. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio para la empresa, sus compañeros, o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.
6. Los Comités de Empresa y, en su caso, Delegados de Personal, habrán de ser informados de las sanciones impuestas por **cualquier** ~~faltas graves y muy graves~~ y despido de los trabajadores sean o no afiliados.
7. Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su cancelación, por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá cancelarlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos la Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

Artículo 139. Sanciones laborales

Sin perjuicio de lo dispuesto para los supuestos de reincidencia, las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y a las demás circunstancias que concurren en el caso, son las siguientes:

- a) En los supuestos de faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) En los supuestos de faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente articulado hasta la firma del Convenio en el articulado

- En el supuesto de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado o de cualquier otro beneficio social, la suspensión de empleo y sueldo podrá ser sustituida por la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.

c) En los supuestos de faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.
- En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute del mismo, excepto el beneficio de suministro de energía eléctrica que se aplicará lo dispuesto en el tercer párrafo del punto 6 del artículo 78 del presente Convenio.
- **En caso de sanción por acoso de cualquier tipo, traslado forzoso, sin derecho a indemnización alguna.**
- **Despido. Entendemos que siempre de debe dar una oportunidad a los trabajadores. Despido solo en caso de reincidencias de faltas muy graves.**

Artículo 140. Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada, u horario que no excedan de ~~30~~ **60** minutos **hasta 4 veces** en un mes, sin la debida justificación.
- 2) ~~El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación. Ya está recogido en apartado 1~~
- 3) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente o no comunicar con la debida antelación, la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique, y siempre que del mismo pudiera derivarse algún tipo de perjuicio para la Empresa.
- 5) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas sin motivo que lo justifique.
- 6) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas al trabajador o a su familia, que pudieran tener repercusión en materia de Hacienda o de Seguridad Social. ~~La falta dolosa en la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.~~
- 7) La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización **de su superior jerárquico, aun cuando no se produzca si se produce un** perjuicio a la empresa o al servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.
- 8) Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales derivados, en su caso, de su contrato de trabajo, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa.
- 9) No atender al público con la corrección y diligencia debida, si se causase perjuicio en la imagen de la compañía podrá ser calificada como grave o muy grave.
- 10) La falta de diligencia respecto al cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- 11) **Fumar en los centros de trabajo. Pasar de grave a leve y dejar en grave la reincidencia**

Artículo 141. Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada, ~~u~~ horario o flexibilidad superiores a ~~30-60~~ minutos y que no excedan de ~~90,180~~ de cuatro a ocho veces en el periodo de un mes, sin la debida justificación.
- 2) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a seis veces en el periodo de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 3) Faltar ~~un~~ dos días al trabajo, sin causa que lo justifique en el periodo de un mes.
- 4) La indisciplina o desobediencia no justificada a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, siempre y cuando por parte de la Empresa se haya facilitado el material reglamentario.
- 5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el propio trabajador o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.
- 6) El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio grave para la Empresa o para sus compañeros.
- 7) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro, así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa.
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando perjuicio grave a ésta.
- 9) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros compañeros.
- 10) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.
- 11) ~~La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aún sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de un perjuicio grave para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.~~ Podemos aceptar la reincidencia del art 140 7
- 12) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.
- 13) El uso indebido del fluido eléctrico suministrado a tarifa de empleado para fines distintos a los previstos.
- 14) No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de los responsables cualquier circunstancia relativa al servicio, que se detecte y que pueda perjudicar al cliente o a la sociedad en general, con riesgo de daño material, pudiendo ser considerada como muy grave si entraña un riesgo con daño humano.
- 15) Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección, cuando del mismo pudiera derivarse indirectamente riesgo de accidente. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el propio trabajador, para otros compañeros

Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente articulado hasta la firma del Convenio en el articulado

o para terceras personas. También podrá ser calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.

- 16) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente. La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.
- 17) No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado. Esta falta será tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de al propio trabajador a otros compañeros o terceras personas.
- 18) El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medio ambiente.
- 19) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente, aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.
- 20) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, así como la simulación de la presencia en el trabajo mediante la complicidad de otro trabajador al que se facilita o permite la utilización de la propia ficha, firma o tarjeta de control.
- 21) El uso inadecuado de los sistemas o herramientas informáticas/digitales, incluido Internet, de acuerdo con los términos establecidos en el Capítulo XVIII del presente Convenio.
- 22) **Reincidencia** en fumar en los centros de trabajo.

Artículo 142. Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes

- 1) Más de ~~ocho~~ **diez** incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo de jornada u horario en el periodo de ~~seis~~ **tres** meses, ~~o más de quince en doce meses~~, sin la debida justificación.
- 2) ~~Más de dos faltas de puntualidad o asistencia al trabajo por un tiempo superior a treinta minutos cometidas durante el periodo de un mes, sin la debida justificación.~~
- 3) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 4) La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la Empresa o la complicidad con sus autores.
- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en materias primas, úti-

Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente articulado hasta la firma del Convenio en el articulado

les, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la compañía, siempre que sea de forma intencionada.

- 6) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

~~En el este apartado supuesto de que se trate de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual y fuese conocida por los servicios médicos de empresa,~~ El hecho de que el trabajador se someta a las prescripciones establecidas por el médico será considerado como atenuante o eximente de sanción. El abandono del tratamiento prescrito o la reincidencia en esta conducta será considerada como falta muy grave.

- 7) Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de la Empresa.
- 8) Revelar a elementos ajenos a la Empresa datos de reserva obligatoria.
- 9) Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la compañía, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en Empresas dedicadas a la misma actividad o de otra clase, cuando en este último caso se trate de Empresas suministradoras de materiales o servicios de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección
- 10) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los jefes, a los compañeros y subordinados, y a cualquier persona que desarrolle actividad en la Empresa, así como a los clientes.
- 11) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 12) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad
- 13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.
- 14) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.
- 15) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
- 16) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada **laboral cuando este en cuadrante de disponibilidad o reten**, en situaciones de fuerza mayor y urgencia.
- 17) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.
- 18) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT., o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación. Esta parte es muy ambigua y no se está utilizando sin contrastar esas actividades con los médicos con la seguridad social para despedir a trabajadores**
- 19) El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo, así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de lucro.
- 20) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, de conformidad con los términos establecidos en el Capítulo XVIII del presente Convenio.
- 21) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas cola-

Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente articulado hasta la firma del Convenio en el articulado

boradoras, contratistas o proveedoras.

- 22) No prestar auxilio a un compañero o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.