



CRITERIOS PARA A ELABORACIÓN DUN CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Un dos elementos que tradicionalmente conforman o contido dos Convenios Colectivos é a regulamentación das faltas das persoas traballadoras e o catálogo de sancións para estas faltas. Con esta regulamentación o Convenio Colectivo complementa os mínimos que se establecen no Estatuto dos Traballadores, que tan só se ocupan das faltas máis graves.

Nos últimos anos moitos Convenios Colectivos tenden a substituír o réxime disciplinario estrito por códigos de conduta laboral, mais amplos e que pretenden pautar comportamentos dos integrantes dunha empresa. Unha axeitada regulación dun código de conduta é un elemento de primeira orde para dotar de garantías as empresas e persoas traballadoras no exercicio dos seus dereitos e no cumprimento das súas obrigas. No mesmo senso, un código de conduta debidamente negociado e correctamente redactado contribúe a evitar conflitos e aporta seguridade xurídica no desenvolvemento da relación laboral, sendo positivo para empresas e persoas traballadoras.

De acordo con isto, o Observatorio de Negociación Colectiva do Consello Galego de Relacións Laborais formula a seguinte **recomendación** de cara á negociación e elaboración de códigos de conduta laboral a integrar nos Convenios Colectivos.

- A elaboración dun código de conduta debe ser froito dunha negociación entre empresa e representación legal das persoas traballadoras, orientada a mellorar o clima laboral nas empresas e non como algo estático senón como unha guía que debe evolucionar para adaptarse o mellor posible á realidade de cada empresa.
- O código de conduta deberá recoller dereitos e obrigas de persoas traballadoras e empresas no desenvolvemento da relación laboral. No mesmo, se procurará promover políticas de xestión e desenvolvemento dos recursos humanos de carácter preventivo de conflitos e incumprimentos laborais, así como procedementos de axuda en situacións que requiran medidas de recuperación ou rehabilitación do clima social.
- A descrición de faltas que poidan ser sancionadas pola empresa deberá ser o máis clara e precisa que sexa posible, evitando expresións xenéricas ou indeterminadas que induzan a confusión.



- Pode resultar aconsellable distribuír as faltas por materias, como por exemplo: laboral, seguridade e saúde, relación con terceiros, etc.
- O catálogo de faltas e sancións deberá observar os principios de legalidade, proporcionalidade, igualdade de trato e non discriminación, así como a posibilidade de escoitar á persoa afectada.
- No código de conduta, debe indicarse que a posibilidade de sancionar as faltas prescribe aos dez días no caso das faltas leves, aos vinte días no caso das faltas graves e aos sesenta días no caso das faltas moi graves desde que se tivo coñecemento pola empresa, e en todo caso aos seis meses de terse cometidas. En todo caso, debería indicar que a sanción das faltas graves e moi graves, e as leves se así o establece o código, deben de comunicarse por escrito á persoa traballadora, facendo constar os feitos que motivan a sanción e a data, e que no caso da representación legal das persoas traballadoras, a sanción por faltas graves ou moi graves para calquera dos mesmos deberá vir precedida da apertura dun expediente contradictorio.
- A regulación no código de conduta do procedemento para impoñer unha sanción no caso de incumprimentos deberá de ser concreta e poderá explicitar, cando o tamaño da empresa o permita, mecanismos de recurso a nivel interno, con prazos que non comprometan a axilidade na aplicación das medidas que procedan.
- Sería aconsellable que o código de conduta recollera medidas en materia de igualdade así como protocolos ou criterios de actuación en casos de acoso. Estes protocolos deberían de partir dunha declaración de principios de nula permisividade con situacións de acoso no traballo, e en consulta coa representación legal das persoas traballadoras, contemplar o interese común, a axilidade na investigación das denuncias, o segredo da información de cada caso concreto respecto de persoas alleas e ter un alto grado de detalle que aporte seguridade e obxectividade.
- Unha vez acordado un código de conduta resulta especialmente necesario unha axeitada difusión dentro da empresa, e mesmo facer chegar unha copia a cada persoa traballadora para o seu axeitado coñecemento.
- O Consello Galego de Relacións Laborais conta con persoal técnico para a revisión da adecuación á legalidade do contido dos códigos de conduta.