

22 de junio de 2026

Estimados compañeros,

Deseamos informaros de los reiterados incumplimientos por parte de la empresa de las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo (CLA) en relación con las reuniones de investigación, averiguación y esclarecimiento de hechos que pueden o no derivar en la apertura de un procedimiento disciplinario.

El Convenio Colectivo es claro y no deja margen para la interpretación. Los empleados deben ser informados en todo momento de:

- El objeto y alcance de cualquier reunión.
- Los hechos concretos que están siendo investigados.
- Cualquier documentación o prueba de la que disponga la empresa en relación con el asunto.

Recientemente se celebró una reunión de la Comisión Paritaria, prevista en el artículo 5 del Convenio Colectivo, para tratar el incumplimiento por parte de la empresa del artículo 67. Lamentablemente, no se alcanzó ningún acuerdo y el asunto será ahora sometido a arbitraje.

Mientras tanto, recomendamos encarecidamente a todos los afiliados que actúen con cautela si son contactados por el Base Management en relación con cualquier investigación, averiguación de hechos, proceso informativo o asunto disciplinario.

Recordad que cualquier reunión, conversación, llamada telefónica, chat de Teams, mensaje de WhatsApp u otra comunicación relacionada con un incidente o acontecimiento puede formar parte de un proceso de investigación o averiguación de hechos. Participar en dichas conversaciones sin conocer previamente el motivo de la reunión, las posibles acusaciones planteadas y vuestros derechos conforme al Convenio Colectivo puede comprometer vuestra capacidad para preparar y presentar una defensa completa y eficaz en caso de que posteriormente se inicie un procedimiento formal.

El artículo 67 establece claramente que, cuando un trabajador sea citado para una investigación interna, la empresa deberá proporcionar información detallada sobre los hechos objeto de investigación y, cuando corresponda, la documentación o pruebas que sustenten dicho proceso. Asimismo, los empleados tienen derecho a comparecer acompañados por la persona que designen.

Además, cuando los hechos investigados puedan dar lugar a una sanción disciplinaria, la empresa debe seguir el procedimiento disciplinario formal establecido en el artículo 67, incluyendo la entrega de una notificación escrita de los hechos imputados, las pruebas disponibles que los sustenten, la calificación propuesta de la presunta infracción y la concesión de un plazo de diez (10) días

naturales para que el trabajador pueda presentar sus alegaciones y las pruebas que estime oportunas para su defensa.

Por este motivo, si sois contactados por el Base Management en relación con cualquier incidente, acusación, investigación o averiguación de hechos, os recomendamos encarecidamente que contactéis con vuestro representante sindical antes de responder, asistir a una reunión, participar en una llamada o mantener cualquier conversación sobre el asunto. Podemos ayudaros a garantizar que se respeten los procedimientos establecidos y que vuestros derechos, tanto en virtud del Convenio Colectivo como de la legislación laboral, queden plenamente protegidos.

Seguimos comprometidos con la defensa y el cumplimiento efectivo de los derechos reconocidos a todos los trabajadores en el Convenio Colectivo. Continuaremos impugnando cualquier incumplimiento de los procedimientos acordados y os mantendremos informados sobre la evolución del proceso de arbitraje.

Para facilitar su consulta, reproducimos a continuación el texto íntegro del artículo 67.

Artículo 67. Procedimiento sancionador

La empresa podrá llevar a cabo una investigación interna o de averiguación, que una vez finalizada podrá dar o no lugar a la apertura de un expediente sancionador. En el desarrollo de esa investigación interna la empresa podrá citar al empleado como investigado, dicha citación deberá contener detalladamente los hechos objeto de investigación y, en su caso, la aportación de la documentación de la que disponga la empresa que justifique dicho proceso de investigación (tales como reports u otros). A la citación empresarial, el empleado podrá comparecer acompañado de la persona que este designe.

Si una vez finalizado el proceso de investigación, del que pudiera deducirse la posible comisión de hechos susceptibles de sanciones disciplinarias, el procedimiento a seguir será el siguiente:

Respecto al proceso por infracciones laborales leves, la empresa contactará por escrito con el trabajador para tener una reunión presencial/telemática al objeto de informarle sobre los hechos que podrían ser susceptibles de una infracción leve. En dicha reunión el trabajador podrá ser asistido por un representante legal de los trabajadores.

En la misma citación para la reunión la empresa informará de los hechos que podrían ser susceptibles de sanción.

Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves requerirá la instrucción del correspondiente expediente disciplinario, que se ajustará al siguiente procedimiento para garantizar el derecho de audiencia y defensa del trabajador:

1. Inicio del Expediente

Una vez la compañía tenga conocimiento de un presunto incumplimiento grave o muy grave, iniciará el expediente disciplinario mediante una comunicación escrita (pliego de cargos) dirigida al trabajador. En dicha comunicación se detallarán con claridad y precisión:

- Los hechos que se le imputan junto con el informe, denuncia o las pruebas que sustenten la acusación, en caso de existir.*
- La fecha y lugar en que ocurrieron.*
- La calificación inicial de la falta como leve, grave o muy grave.*
- La sanción que podría corresponderle.*
- La designación de un instructor del expediente, si la empresa lo considera oportuno.*

Asimismo, se remitirá copia de esta comunicación a la sección sindical correspondiente, si constara la afiliación del trabajador a un sindicato. El comité de empresa correspondiente será informado de la apertura del expediente disciplinario.

2. Alegaciones

Tras la notificación del pliego de cargos, el trabajador y/o la sección sindical, de constar su afiliación, dispondrán de un plazo de diez (10) días naturales para formular por escrito las alegaciones que estimen oportunas y proponer los medios de prueba de que intenten valerse para su defensa.

3. Resolución

Una vez la empresa reciba escrito de alegaciones del empleado o de la representación legal de los trabajadores, o transcurrido el plazo para formular alegaciones, y valoradas estas, así como las pruebas practicadas, la Dirección de la empresa dictará resolución en el plazo máximo de siete (7) días hábiles.

La resolución deberá ser notificada por escrito al trabajador y a la representación de los trabajadores y contendrá:

- Una relación de los hechos probados.*
- La calificación definitiva de la falta.*
- La sanción impuesta y su fecha de efectos.*

Si no se impusiera sanción, se acordará el archivo del expediente, notificándolo igualmente a las partes.

4. Suspensión de plazos de prescripción

La incoación del expediente disciplinario interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, reanudándose el cómputo si el expediente permaneciera paralizado durante más de un (1) mes por causa no imputable al trabajador.

Esta comunicación se realiza sin perjuicio del procedimiento arbitral actualmente en curso.

SITCPLA