

naturales. En este último caso uno de los días, al menos, deberá ser laborable.

En estos casos, cuando es necesario un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo en que se realice el mismo, el plazo será de 4 días naturales.

— En caso de fallecimiento de cónyuge, hasta 7 días naturales. Para el resto de parientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales; si se necesita desplazamiento, 5 días naturales.

— En caso de matrimonio de hijo del trabajador, el día de la ceremonia.

— En caso de traslado de domicilio habitual, un día; si el mismo es superior a 200 Km. de distancia, 2 días laborables.

— En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo el trabajador percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo prevenido en las disposiciones legales o convencionales.

— Las trabajadoras, en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 1/2 hora cada una, pudiendo asimismo sustituir, por voluntad de la mujer, tal derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo.

— Lo dispuesto para enfermedad grave o fallecimiento de parientes alcanza hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, por lo que sólo serán de aplicación para los permisos en caso de que se trate de parientes que sean cónyuge, hijos, nietos, padres, suegros, abuelos, abuelos políticos, hermanos y cuñados.

— Para que puedan ser concedidos estos permisos, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. Si ello no fuera posible, deberá presentar imprescindiblemente aquella documentación, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.

— Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en período de disfrute de vacaciones. El deber público ha de ser personalísimo y por lo tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes. El crédito horario concedido a los representantes sindicales, lo es por el ejercicio de funciones de representación.

— Será potestativo de la Dirección General otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

— Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable el solicitarlo por escrito en cada curso, a través de la Dirección de Área correspondiente, por medio de una instancia en la que se indicarán la naturaleza de los estudios que se cursan, el año de carrera y las asignaturas que motivan la petición.

Los importes que supongan la reducción de la jornada laboral a lo largo del año por la utilización de estos permisos, serán descontados de los haberes del mes de diciembre de cada año.

Asimismo tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes obligatorios, por el tiempo indispensable de duración de los mismos, sin pérdida de retribución en sus conceptos fijos.

En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desaprovechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

Artículo 56º) FALTAS.

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo por su voluntad maliciosa o su conducta negligente, tendrán la consideración de faltas que, atendida su importancia, trascendencia y malicia, se clasificarán en:

- Leves.
- Graves, o
- Muy Graves

Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1ª 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.

2ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3ª El abandono del servicio, sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna

consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave o muy grave", según los casos.

4ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5ª No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

6ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta "muy grave".

8ª Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1ª El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a 30 minutos, sin la debida justificación.

2ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta "muy grave".

4ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5ª La simulación de enfermedad o accidente.

6ª La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".

7ª Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

8ª La negligencia o desidia en el trabajo.

9ª La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".

10ª Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

11ª Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.

12ª La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13ª La falta de respeto y consideración debidos a los usuarios.

Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1ª Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses o de 20 durante un año.

2ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

3ª El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

4ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5ª La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

7ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8ª Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

9ª Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

10ª Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

11ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

13ª El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

14ª Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.

15ª La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 57º) SANCIONES.

Por faltas leves:

— Amonestación.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 90 días.

— Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

— Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.