

correspondiente, no pudiéndose compensar en metálico.

Artículo 19 - PRIVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR

La privación del carnet de conducir del personal conductor, no comportará la resolución de la relación laboral con la Empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo, hasta tanto recupere dicho carnet.

Artículo 20.— POLIZA DE SEGUROS.

Para el personal fijo de plantilla y fijo discontinuo, la Empresa dispondrá de un Seguro Colectivo que por accidente de trabajo, permita indemnizar con once millones y medio de pesetas en caso de fallecimiento, y en caso de invalidez permanente absoluta. En cuanto al resto de situaciones de invalidez se aplicará la modalidad proporcional de la póliza de seguros.

Artículo 21.— DERECHO A UTILIZACION DE MEDIOS DE LA EMPRESA.

Los empleados de la Empresa (Personal fijo y fijo discontinuo) y sus familiares directos (cónyuge e hijos) dispondrán gratuitamente de abonos de temporada personales e intransferibles, así como de acceso al servicio de alquiler.

Artículo 22.— REVISION MEDICA.

La Empresa facilitará una revisión médica anual a sus trabajadores fijos, a través del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o de la Múta de Accidentes.

Artículo 23.— SALUD LABORAL.

El Delegado de Personal velará para que se cumplan las normas establecidas en las leyes laborales, sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 24.— TRABAJADORES FIJOS DE TEMPORADA CON CARACTER DISCONTINUO.

Siendo la principal actividad de la Empresa, la de estación de deporte de esquí durante la época invernal, gran parte de su demanda laboral se produce de forma periódica y de carácter discontinuo. Por ello, los trabajadores, salvo los fijos de Empresa, que realicen tal actividad, deberán ser llamados cada vez que se inicie la temporada invernal dependiendo de las condiciones climatológicas de cada período, formalmente desde la última semana de Noviembre hasta la primera semana de Mayo).

Perderán la condición de fijo con carácter discontinuo, quienes avisados para su incorporación a la empresa, no lo hicieran en el plazo de una semana, desde el viso.

Dentro del período de tiempo que establezca la empresa conjuntamente con el Delegado de Personal y con efecto el día 1 de Enero de 1992, adquirirán la condición de trabajador fijo discontinuo para la Temporada invernal, aquel número de trabajadores que determine la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de explotación, que rueben ante la Empresa y su Delegado de Personal, una mayor antigüedad dentro de cada especialidad en días trabajados a partir del 1-12-82.

El trabajador que se considere con derecho a tal situación lo solicitará mediante escrito dirigido al Delegado de Personal, dentro de los quince días correspondientes al plazo de presentación de las solicitudes.

Las percepciones económicas de este personal serán las mismas que tienea establecidas los fijos de plantilla, contabilizándose el tiempo real de trabajo en la Empresa a efectos de ascensos y antigüedad.

Artículo 25.— BOLSA ECONOMICA.

Para los trabajadores fijos de plantilla y fijos discontinuos se establece una "Bolsa Económica" por los siguientes conceptos y cuantías, que afrontaría en cualquier caso, por una sola vez, la Empresa Valdezcaray:

— Por matrimonio: 21.697,-Ptas.

— Por nacimiento de un hijo: 10.849,-Ptas.

Artículo 26.— AYUDA PARA GAFAS GRADUADAS.

Para el personal fijo de plantilla o fijo discontinuo con más de seis meses de antigüedad, se establece una ayuda para la adquisición de gafas graduadas que se hubiesen roto durante el trabajo, por un importe de 7.594,-Ptas. por trabajador y año, no pudiendo percibir el trabajador nuevo abono por este concepto, hasta que transcurran tres años del anterior.

Artículo 27.— REGIMEN DISCIPLINARIO.

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en esta Normativa, se calificarán como faltas muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Previamente a la imposición de sanciones laborales, la Empresa notificará al Delegado de Personal esta medida y oír su parecer.

Se considerarán faltas leves:

a) Las de puntualidad, cuando no excedan de una tres veces al mes.
b) La falta de respeto o consideración a otros empleados, cuando no implique grave ofensa a los mismos.

c) La utilización de los medios de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, cuando no produzca graves perjuicios a la misma o a los usuarios del servicio.

d) No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o falta de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.

e) En general, se considerarán leves aquellas faltas que no revistan especial trascendencia.

Se consideran faltas graves:

a) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

c) La falta de puntualidad por tiempo superior a una hora y la cometida más de tres veces en un sólo mes.

d) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.

f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos.

g) La alegación de motivos falsos para la obtención de préstamos, anticipos, permisos y traslados.

h) La falta de corrección, consideración o respeto

i) La pérdida o deterioro de los útiles y herramientas de trabajo y, en general, los daños producidos por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa, cuando el valor de tales daños no exceda de 25.000,-Ptas.

j) La negativa a prestar los servicios que sean necesarios para prevenir o reparar averías importantes u otros daños extraordinarios y urgentes.

k) No usar o utilizar incorrectamente los útiles y prendas facilitadas por la Empresa para la prevención de accidentes.

l) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.

ll) La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del jefe inmediato.

m) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización.

n) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este último artículo y que merezcan dicha valoración atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de dicha infracción.

Se califican de faltas muy graves:

a) Las faltas injustificadas de asistencia al dos o más días.

b) El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir graves alteraciones en el servicio.

c) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante o con ocasión y con motivo del mismo.

d) La negligencia grave en la realización de las tareas encomendadas que cause daños en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa por un importe superior a 25.000,-Pesetas, y sea cual fuere el valor de dichos daños cuando éstos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.

e) Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos de la Empresa, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

f) El abuso de autoridad por parte de cualquier Jefe, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.

g) La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

h) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de ésta naturaleza en que incurra, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

— Para faltas leves amonestación verbal y carta de censura.

— Para faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días, inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de categoría laboral o para cubrir plaza cuyo desempeño lleve aparejada gratificación por función, de uno a cuatro años.

— Para faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo desde once días hasta cuarenta y cinco días. Inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de categoría laboral para cubrir plazas que lleven aparejada gratificación por función, desde cuatro años y un día hasta ocho años. La sanción de despido se aplicará únicamente en los casos de reincidencia o reiteración en faltas muy graves y en la primera comisión de las faltas consistentes en robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos de la Empresa, así como en las demás faltas previstas en la Ley como causas justificativas del despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Artículo 28.— CATEGORIAS PROFESIONALES Y ASCENSOS.

CATEGORIA PROFESIONAL	ACTIVIDAD
1.— DIRECTOR GERENTE	GERENCIA
2.— SUBDIRECTOR	JEFE DE EXPLOTACION
3.— ENCARGADO AREA	RESPONSABILIDAD EN REMONTES, PISTAS, ADMINISTRACION, Y, SERVICIOS DE ESTACION.