

de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

2.— Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves o muy graves.

a).— **SERAN FALTAS LEVES:**

La incorrección con los clientes y con los compañeros o subordinados.

2.— El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3.— La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4.— La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días al mes.

5.— Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada cinco días al mes.

6.— El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

7.— En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B).— **SERAN FALTAS GRAVES:**

La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores, independientemente de su nivel o categoría.

2.— El incumplimiento de las instrucciones de los responsables de la Unidad y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3.— Las desconsideración con los clientes en el ejercicio de trabajo.

4.— El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos par la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5.— La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6.— Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada más de cinco días al mes y menos de diez días.

7.— El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.— La simulación de enfermedad o accidente.

9.— La simulación o encubrimiento de falta de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.— La disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11.— La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

12.— El ejercicio de actividades profesionales, en concurrencia con la empresa.

13.— La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la empresa.

14.— La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

15.— El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

16.— El acoso sexual.

C).— **SERAN FALTAS MUY GRAVES**

1.— El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2.— La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.— El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4.— La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5.— Las faltas reiteradas de puntualidad no ajustadas de diez día o más de veinte días al trimestre.

6.— La incorrección o desconsideración con los clientes cuando ello suponga un perjuicio económico para la empresa.

7.— La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

8.— La obtención de beneficios económicos de los clientes de la empresa.

9.— Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

ARTICULO 50.— SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de las calificación de las faltas serán las siguientes:

A).— **POR FALTAS LEVES:**

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad.

B).— **POR FALTAS GRAVES:**

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a diez días.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un periodo de hasta un año.

C).— **POR FALTAS MUY GRAVES:**

Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta dos años.

Despido.

ARTICULO 51.— PRESCRIPCION.

Las faltas prescribirán:

Las leves, a los diez días.

Las graves, a los veinte días.

Las muy graves, a los sesenta días.

En todo caso, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento del hecho causante y, como máximo, a los seis meses de haberse producido el mismo.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acato propia del expediente instruido o preliminar del que, en su caso, pueda instruirse, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no sufre el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Transcurridos uno ó dos años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones en las hojas de servicio del trabajador. Las anotaciones por faltas leves se cancelarán a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

ARTICULO 52.— RESPONSABILIDAD DE LOS SUPERIORES.

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio atentado a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencias de dicha tolerancia o encubrimiento.

ARTICULO 53.— INTIMIDAD Y DIGNIDAD DEL TRABAJADOR.

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

TITULO XI.— FORMACION DEL PERSONAL

ARTICULO 54.— FORMACION DEL PERSONAL.

La empresa proporcionará a su personal una formación adecuada a la categoría de cada uno., y siempre en relación con las funciones que correspondan a dicha categoría y al puesto de trabajo que ocupen.

El coste de esta formación correrá a cargo exclusivo de la empresa.

ARTICULO 55.— OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACION PARA LOS TRABAJADORES.

Los cursos y acciones de formación que organice la empresa serán obligatorias para los trabajadores siempre que se realicen dentro del horario de trabajo.

También serán obligatorias, cuando la realización del curso lleve implícita la percepción de un complemento salarial. En este caso hasta un 25 por ciento del tiempo de duración del curso podrá ser fuera del horario de trabajo.

ARTICULO 56.— PROGRAMA DE FORMACION.

La empresa organizará cada año los cursos que estime oportunos, teniendo en cuenta las peticiones que puedan realizar los trabajadores o sus representantes, siempre que el contenido de los cursos esté relacionado con las funciones a desempeñar por los trabajadores a los que vaya dirigido.

La empresa seleccionará al personal que vaya a seguir los cursos organizados en cada momento.

Si existiesen vacantes en un curso de formación, podrán acceder voluntariamente al mismo trabajadores a los que inicialmente el curso no vaya dirigido, siempre que el curso lo realicen fuera del horario de trabajo.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Al personal comprendido en los niveles 1 y 2 que disfrutan de vivienda por cuenta de la empresa, no se le incrementarán sus retribuciones respecto a las percibidas en el ario 1.992, no siéndoles por tanto de aplicación lo establecido a este respecto en el artículo 28.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

La empresa a la finalización del ario 1.993, habrá incrementado la plantilla de trabajadores fijos y fijos discontinuos en un 15% en relación a la existente a principios de ese año.

La plantilla de trabajadores fijos y fijos discontinuos se incrementará durante 1.994

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

La empresa se compromete a no disminuir su plantilla global durante los años 1.993 y 1.994 que tiene de vigencia este convenio.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Sin perjuicio de haber establecido la jornada máxima anual, en su distribución, no se podrán superar las 40 horas semanales en más de 10 semanas, sin que en ningún caso se sobrepasen las 45 horas semanales.

Logroño y Arnedillo 6 de Mayo de 1.993.

REGISTRO

DILIGENCIA: Con esta fecha queda registrado en esta Dirección Provincial el presente Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa HEREDEROS DE MARTINEZ PINILLOS, S.A. de Arnedillo (La Rioja), así como su Tabla Salarial y Anexo adjuntos.

Logroño, a 27 de mayo de 1993.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.