



CONVENIO COLECTIVO ENTRE COMARIT ESPAÑA, S.L. y SU PERSONAL

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Comarit España, S.L. que desempeña su actividad en la provincia de Cádiz y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa Comarit España, S.L.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1º de Enero del año 2.002 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su vigencia será de TRES Años, con efectos desde el 1º de Enero de 2.002 hasta el 31 de Diciembre de 2.004 y se prorrogará por iguales periodos sucesivos, si al menos, con un mes de antelación a su vencimiento inicial ó prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes. Si el IPC al 31/12/2002 fuese superior al 2%, se aplicará la diferencia como revisión salarial, a la tabla de salarios y pluses económicos incluidos en el presente Convenio, con efectos del 11/01/2002. El incremento para el año 2.003 será igual al IPC previsto por el Gobierno para ese mismo año, aplicándose tanto a la tabla de salarios como a los diferentes pluses.

Si el IPC real al 31/12/2003 fuese superior a incremento aplicado, se efectuará la revisión con carácter retroactivo al 1/01/2003. El incremento para el año 2.004 será igual al IPC previsto por el Gobierno para ese mismo año, aplicándose tanto a la tabla de salarios como a los diferentes pluses. Si el IPC real al 31/12/2004 fuese superior a incremento aplicado, se efectuará la revisión con carácter retroactivo al 01/01/2004. La denuncia por cualquiera de las partes firmantes de este convenio, habrá de formalizarse por escrito ante la Dirección Provincial de Trabajo, dando traslado de la misma a la otra parte. Denunciado o vencido el presente Convenio, continuarán aplicándose sus pactos en tanto entre en vigor el nuevo Convenio que lo sustituya, en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 4. Concurrencia

Durante la vigencia del presente Convenio, este no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto. Las disposiciones legales o administrativas publicadas con posterioridad a la firma del presente Convenio, podrán modificar el mismo si mejoran las condiciones para los trabajadores





establecidas en este Convenio.

Capítulo II. Condiciones Laborales

Artículo 5. Movilidad Funcional

La Dirección de la empresa al objeto de dar una mayor profesionalidad y polivalencia a los trabajadores de la misma, podrá mover a sus trabajadores de centro de trabajo, trasladándolos a todas las oficinas de la misma, de forma temporal y por necesidades de la empresa. En cualquier caso, dicha movilidad no conllevará la pérdida de la categoría profesional en las funciones que desempeñe el trabajador.

Artículo 6. Jornada Laboral y Horarios Departamentos del Puerto

Se establece una jornada en estos departamentos, de seis días de trabajo y tres de descanso, a excepción del periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 15 de Agosto, que será de seis días de trabajo y dos de descanso. La jornada diaria de trabajo será de ocho horas continuadas. Se elaborará el calendario de turnos para todo el año, que se adjuntará como anexo al presente Convenio. Se establece como franja horaria para el comienzo del turno de mañana de 06,00 a 07,00 horas. Para el turno de tarde la franja horaria de comienzo será de 14,00 a 15,00 horas. El turno de noche será operativo en el periodo del 27 de Junio al 15 de Agosto. Con motivo del adelanto del horario de salida de los buques durante la Operación Paso del Estrecho, en los periodos del 15 de Junio al 30 de Junio y del 15 de Agosto al 15 de Septiembre, la franja horaria de comienzo del turno de mañana será de 05,00 a 07,00 horas y la del turno de tarde de 13,00 a 15,00 horas.

DEPARTAMENTOS DE LA OFICINA CENTRAL

Desde el 1 de Octubre hasta el 31 de Mayo. Se establece un horario de 08,00 a 15,00 horas de Lunes a Viernes además de una tarde a la semana en horario de 16,30 a 19,30 horas, según turnos rotativos que se establezcan. En este periodo el horario de la Secretaria de Dirección será de Lunes a Viernes de 09,30 a 13,30 horas y de 16,00 a 19,00 horas y Sábados de 09,30 a 13,30 horas.

Desde el 1º de Junio hasta el 30 de Septiembre. Se establece un horario de Lunes a Viernes de 08,00 a 15,00 horas cuatro días y de 13,30 a 20,30 horas un día, según turnos rotativos que se establezcan. En este periodo el horario de la Secretaria de Dirección será de Lunes a Viernes de 08,00 a 15,00 horas y Sábados de 09,30 a 13,30 horas. Durante la semana de Feria local de Algeciras, el horario de 08,00 a 15,00 horas cambia por el de 09,00 a 14,00 horas y el horario de 13,30 a 20,30 horas cambia por el de 13,30 a 18,30 horas.

HORAS EXTRAORDINARIAS





Cuando por necesidades operativas de cualquiera de los departamentos de la empresa, sea necesaria la realización de horas extraordinarias, estas tendrán el carácter de estructurales y serán de obligado cumplimiento por los trabajadores, a instancia del Jefe de Servicio o de Departamento. Su valor se establece en 15,03 euros por cada hora extraordinaria para todas las categorías.

Artículo 7. Vacaciones

Todo el personal que preste sus servicios en los departamentos del Puerto, disfrutará de 24 días hábiles de vacaciones anuales, pudiendo ser disfrutados en dos periodos, no coincidiendo ninguno de estos con con el periodo del 1 de Julio al 15 de Agosto y no pudiendo permanecer de vacaciones más de tres personas a la vez, ni ser del mismo departamento, el resto del año. A efectos de días hábiles, se entienden los días de trabajo efectivo dentro del sistema de turnos de 6 y 3. El personal afecto a los departamentos de la Oficina Central disfrutará de 21 días hábiles de vacaciones anuales, incluyendo dos puentes, con máximo de tres personas en un mismo puente, no pudiendo permanecer de vacaciones más de una persona a la vez en el periodo comprendido entre el 1º de Julio al 31 de Agosto, ni más de dos ni ser del mismo departamento, el resto del año. En ningún caso podrán ser compensadas económicamente las vacaciones que corresponden al periodo anual completo, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 8. Festividad Patronal

Con independencia del calendario oficial, se establece como festivo a todos los efectos, en honor a la Patrona de la profesión, la Virgen del Carmen, el día 16 de Julio.

Artículo 9. Prendas de Trabajo

La empresa entregará al personal los uniformes que estos deben utilizar, tanto en verano como en invierno. Al personal que realiza trabajos sobre el Muelle y para que le proteja de las inclemencias del tiempo, le será entregado además del uniforme, un equipo completo de ropa de agua. Todo el vestuario será renovado cada dos años.

Capítulo II. Condiciones Económicas

Artículo 10. Salarios

La empresa se obliga a satisfacer a su personal, las percepciones económicas que se deriven del presente convenio.

Artículo 11. Tabla Salarial

Se establece un salario base mensual durante la vigencia del presente convenio,



en función de las diferentes categorías profesionales y cuyos importes son los que siguen:

Jefe de Sección	1.513,80 euros
Jefe de Negociado	1.343,28 euros
Oficial Administrativo	1ª 1.163,22 euros
Oficial Administrativo 2ª	1.060,48 euros
Auxiliar Administrativo	903,08 euros
Ayudante	518,13 euros

Artículo 12. Pagas Extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias para todas las categorías profesionales, de una mensualidad de salario base convenio más antigüedad, pagaderas los días 15 de los meses de Junio y Diciembre.

Artículo 13. Antigüedad

Con objeto de premiar la vinculación por tiempo de servicio del personal a la empresa, se abonarán trienios por valor del 5% del Salario Base Convenio correspondiente a la respectiva categoría profesional durante los primeros 6 trienios y del 7,5% el séptimo, sin que pueda superarse el tope máximo del 37,5% del referido Salario Base. Estos importes serán abonados en las doce mensualidades y en las dos Pagas Extraordinarias.

Artículo 14. Plus de Nocturnidad

Se establece un Plus de Nocturnidad para todo el personal cuando, al menos 3 horas de su jornada ordinaria de trabajo esté comprendida entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente.

El importe diario de este plus, en función de las diferentes categorías laborales se fija como sigue:

Jefe de Sección	13,82 euros
Jefe de Negociado	13,82 euros
Oficial Administrativo 1ª	13,82 euros
Oficial Administrativo 2ª	13,82 euros
Auxiliar Administrativo	13,82 euros
Ayudante	3,00 euros



En el Departamento de Carga este plus será de 13,82 euros para todas las categorías. La cuantía de este plus será revisada al alza expresamente al 1/01/2004.

Artículo 15. Plus de Disponibilidad

Se establece este plus para todos aquellos trabajadores en los que coincida su jornada laboral con un día festivo ó domingo. La cuantía de este Plus será de 31,48 euros por cada día del mes en el que se dé esta circunstancia. Tendrá la consideración de festivo el turno de tarde o noche de los días 24 y 31 de Diciembre. Se abonará el plus al doble de su valor, cuando se trate del turno de tarde de los días 24 y 31 de Diciembre y los turnos de mañana de los días 25 de diciembre y 1 ° de Enero.

Artículo 16. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores de la empresa. La percepción de este plus será mensual. Su cuantía será de 31,48 euros mensuales.

Artículo 17. Plus de Idiomas

Se establece un plus de Idiomas, para los empleados que se relacionan a continuación, consistente en 55,71 euros mensuales. JOSE LUIS ESCAMEZ VILLEGAS, JOSE MANUEL GARCIA MORENO y MARIA TERESA GUILLÉN ARACENA

Artículo 18. Plus de Responsabilidad

Se establece un Plus de Responsabilidad de 157,40 euros mensuales para el personal designado por la empresa para realizar las funciones de Jefe de Servicio.

Artículo 19. Plus de Penosidad

Se establece un Plus de Penosidad para todo el personal que preste sus servicios en los departamentos del Puerto, consistente en 12,59 euros mensuales.

Artículo 20. Plus de Coordinador

Se establece un Plus de Coordinador para los trabajadores que realicen esta función, consistente en 18,89 euros mensuales o parte proporcional en caso de sustituciones.

Artículo 21. Complemento de Puesto de Trabajo

El personal designado por la empresa para realizar las funciones de Secretaria de Dirección y el encargado del Departamento de Consignaciones, percibirán este Plus, por un importe de 157,40 euros mensuales. Este Plus compensa los excesos de jornada que por circunstancias específicas de estos puestos de trabajo, deban





realizar.

Artículo 22. Incapacidad Temporal, por Enfermedad o Accidente

El trabajador que se halle en alguna de estas situaciones, percibirá la diferencia que exista entre lo que perciba de la Seguridad Social y su Salario Base más Antigüedad.

La empresa tendrá la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo el complemento antes aludido, cuantas veces lo estime necesario.

Artículo 23. Gastos de Locomoción y Estancia

Se establece una dieta por jornada completa, por un importe de 60,10 euros diarios, para los trabajadores que en comisión de servicio, tengan que desplazarse y pernoctar fuera de su residencia habitual (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que hayan sido contratados). Esta dieta cubre los gastos de hospedaje y manutención.

Cuando no sea necesario pernoctar y la estancia coincida con el horario habitual de alguna de las principales comidas del día, se abonará la cantidad de 15,03 euros si coincide con el almuerzo ó cena y 30,05 euros si coincide con las dos. Los gastos de locomoción en los desplazamientos en comisión de servicio, correrán a cargo de la empresa, previa justificación documental de los mismos. Si el desplazamiento se efectúa en vehículo propio, se determina una compensación por Kilómetro recorrido, de 0,18 euros.

Artículo 24. Ascensos de Categoría

Los ascensos que se produzcan en el futuro hasta la categoría de Oficial Administrativo de la, serán por orden de antigüedad en la empresa.

En el presente convenio se pactan los siguientes ascensos:

MARIA JOSÉ PEREZ RUBIO

Ascenso a Oficial Administrativo 1ª desde 01/05/2002

PEDRO I. CAMACHO AMADO

Ascenso a Oficial Administrativo la desde 01/05/2002

DAVID TORRES BARRANCO Ascenso a Oficial Administrativo 2ª desde 01/05/2002

Ascenso a Oficial Administrativo la desde 01/05/2003



Capítulo IV. Beneficios Sociales

Artículo 25. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de hijos, padres (de uno u otro cónyuge) o hermanos. Podrá ampliarse a un día más cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento fuera de la localidad ó tres días más si es fuera de la provincia.
- b) Cinco días naturales por enfermedad grave del cónyuge, que requiera hospitalización acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, pudiendo prorrogarse dicho plazo, excepcionalmente a juicio de la empresa.
- c) Tres días naturales por alumbramiento de la esposa, ampliables a cinco en caso de parto con cesárea.
- d) Un día natural en caso de primera comunión ó bautizo de hijos, coincidiendo con la fecha de la celebración de la ceremonia.
- e) Un día en caso de matrimonio de hijos ó hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.
- f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Tres días naturales ampliables a seis en caso de desplazamiento fuera de la localidad, por enfermedad grave del cónyuge. Por fallecimiento del cónyuge cinco días.
- i) Dos días por mudanza ó desahucio, aún dentro de la misma localidad.
- j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

Artículo 26. Excedencias

El personal con una antigüedad en la empresa de, al menos tres años, tendrá derecho a que se le reconozca situación de excedencia voluntaria, por un periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, la que deberá solicitar por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha en que desea iniciarla.

No podrá utilizarse el tiempo de excedencia, ni total ni parcialmente, para





desarrollar trabajos por cuenta ajena o propia en otras empresas del sector marítimo o consignatarias. En este caso no existiría tal condición de excedencia voluntaria y por lo tanto no se mantendría la obligación de la empresa a su readmisión. Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir al menos un nuevo periodo de servicio de dos años. El trabajador en situación de excedencia, deberá solicitar el reingreso en la empresa como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de la excedencia, y su reincorporación se efectuara de las siguientes formas:

a) Inmediatamente, si la excedencia se ha solicitado por estudios, ó para el desempeño de algún cargo político ó sindical, previa acreditación de tales circunstancias.

b) A los seis meses de solicitado el reingreso, si su puesto de trabajo no ha sido cubierto por otro trabajador.

c) Cuando exista una plaza vacante para su puesto de trabajo, si este hubiera sido cubierto por otro trabajador.

Artículo 27. Seguros Complementarios

La empresa se obliga a formalizar una Póliza de seguro colectivo de accidentes, que cubra las siguientes contingencias de sus empleados y en base al capital que a continuación se detalla:

Por muerte	30.000. Euros
Por invalidez total	30.000. Euros
Por muerte por accidente	60.000. Euros

Artículo 28. Jubilación

Cualquier trabajador con más de 10 años de antigüedad en la empresa que se jubile, tendrá derecho a una indemnización en función de su edad y según la siguiente tabla:

Con 65 años cumplidos 4 mensualidades Salario Base

Con 64 años cumplidos 6 mensualidades Salario Base

Con 63 años cumplidos 7 mensualidades Salario Base

Con 62 años cumplidos 8 mensualidades Salario base

Artículo 29°. Garantía de los Cargos



Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales existentes ó futuras.

Artículo 30. Categorías Profesionales

La empresa se compromete a reconocer legalmente las categorías profesionales que disfruten en la actualidad todos los trabajadores afectos al presente convenio.

Artículo 31. Ayuda Escolar

Se establece una ayuda escolar anual de 100,73 euros por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1º de Enero y 30 de Septiembre, así como por los hijos que no alcancen la edad de veintiún años antes del 1º de Octubre del mismo año, que estén escolarizados en cualquier nivel centro, debiéndose acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

Su abono a los trabajadores se realizará en la nómina del mes de Septiembre.

Artículo 32. Expediente De Crisis

Se estará a lo dispuesto en e] Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales existentes ó futuras.

Artículo 33. Chequeos Médicos

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, la realización de un chequeo medico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales de este tipo de control preventivo, y siempre acorde con la prevención necesaria derivada de la clase de trabajo ó de la situación sanitaria de cada uno.

Artículo 34. Paz Laboral

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a no llevar a cabo acciones que impliquen interrupción en el proceso normal del trabajo como forma de presión para variar cualquier norma del presente Convenio.

Empresa y Delegados de Personal negociarán previamente cualquier modificación que se pretenda introducir en las condiciones de trabajo en el presente Convenio.

Artículo 35. Préstamos

Se establece un fondo para préstamos al personal en la cantidad de 30.000 euros.

El importe máximo que puede solicitar un trabajador será de 3.000 euros, a devolver mensualmente en un plazo máximo de UN AÑO. A los préstamos concedidos se aplicará un interés anual del valor índice Euribor a un año en vigor



en el momento de la concesión.

En caso de que se agote el fondo total fijado de 30.000 euros, para las solicitudes que se encuentren en lista de espera, se establece el siguiente orden de preferencias:

- 1°. Los trabajadores a los que no se les haya concedido otro préstamo con anterioridad.
- 2°. Los trabajadores de mayor antigüedad.
- 3°. Los trabajadores de mayor edad.

Capítulo V. Representación del Personal

Artículo 36. Garantía Sindical

Cada Delegado de Personal dispondrá como máximo de 25 horas mensuales no acumulables, para desarrollar las funciones de su cargo sindical. Quedan excluidos del computo, el tiempo de reunión a instancia de la empresa y las convocatorias oficiales por la Autoridad Laboral.

La representación de los trabajadores podrá convocar Asambleas, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, en los locales de la empresa.

Artículo 37. Comisión Mixta

Se crea una Comisión Mixta, compuesta por uno de los Delegados del Personal y por un interlocutor en representación de la Empresa, para tratar todas y cada una de las discrepancias que puedan producirse, dentro de la vigencia del presente Convenio, así como estar abiertos al estudio de las diferentes problemáticas que surjan.

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación de este Convenio se suscite, será sometido, como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de la Comisión Mixta. Esta Comisión se reunirá dentro de los cinco días siguientes a la convocatoria oficial que formule alguna de las partes.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 38. Faltas y Sanciones de los Trabajadores

FALTAS. Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia ó reincidencia, como leves, graves ó muy graves.



1. Se considerarán faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
- b) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- c) Las de negligencia, descuido, error ó morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- d) Utilización improcedente, descuidada ó abusiva de materiales, útiles y efectos, de los el trabajador disponga ó tenga a su cargo.
- e) El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
- f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente si falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como el alta correspondiente.
- g) Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- i) La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2. Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- b) Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- c) Las de negligencia, descuido, error ó morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, ó den lugar a protestas ó reclamaciones justificadas del público ó clientes.
- d) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa.
- e) Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas ó instrucciones sobre seguridad e higiene y Prevención de Riesgos Laborales ó de las medidas que sobre la materia se deban observar.

Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada



como muy grave.

f) Similar la presencia de otro trabajador, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia ó permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento ó anuencia de la empresa.

g) El consumo no habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes ó sustancias psicotrópicas, tanto fuera como durante la jornada laboral, que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio laboral.

h) Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.

j) La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, ó su aplicación, destino ó usos distintos de los que correspondan.

k) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.

l) No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.

m) La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser consideradas como falta may grave.

n) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

3. Serán faltas may graves:

a) Mas de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.

b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la trasgresión de la buena fe contractual y en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.

d) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad



- e) Violación del secreto de correspondencia y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.
- g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, en la medida que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia sociolaboral.
- h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo - así como originar riñas o pendencias entre ellos -, los actos o insinuaciones deshonestas y el acoso sexual durante la jornada laboral.
- i) El hurto, estafa, malversación de fondos y en general, la comisión de prácticas dolosas de concusión, así como las tendentes a la obtención de dádivas, favores y obsequios y las que tengas, en definitiva, la finalidad maliciosa de conseguir algún beneficio personal.
- j) La desobediencia laboral activa, considerándose como falta negativa a efectuar el trabajo ordenado, en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.
- l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.
- m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- n) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
- o) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.
- p) Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia el autor.



q) La ocultación de hechos o faltas graves, causantes de perjuicio grave para los intereses de la empresa o para el prestigio de su personal, y la falta de asistencia y colaboración en los expedientes incoados para el esclarecimiento de los hechos.

r) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

s) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación vigente.

SANCIONES

Las sanciones que se impongan se notificaran siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica. Todas las sanciones podrán ser recurribles ante la jurisdicción laboral, de acuerdo con la Ley de Procedimiento Laboral.

No obstante, los trabajadores sancionados podrán facultativamente, presentar un escrito de descargo contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de las que dispongan o que estimen conveniente aportar.

El escrito de descargo deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del mismo. De no contestarse expresamente por la empresa dentro de dicho plazo, se entenderá tácitamente confirmada la sanción.

De contestarse el escrito de descargo en el sentido de modificar la sanción impuesta, quedará sin efecto la primera clasificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, solo quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional. Las sanciones que la empresa podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días. 2. Por faltas graves:





- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. 3. Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
- Despido.

No obstante lo que antecede y en uso de las facultades que legalmente le compete, la empresa podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas que se contemplan en el Artículo 52º del Estatuto de los Trabajadores y por los incumplimientos contractuales especificados en el Artículo 54º del mismo texto legal.

Las sanciones que, en orden laboral, puedan imponerse, se entiende sin perjuicio del tanto de culpa cuya apreciación corresponda a los Tribunales del orden penal, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

