

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de Asentadores y Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos (Código Convenio 0302887-5).

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de Coepa y Grupo de Empresas de Mercalicante de la Provincia de Alicante, y de la C.S. Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1.40/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda: Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 8 de octubre de 2001.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA ACTIVIDAD DE ASENTADORES Y MAYORISTAS DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PLATANOS

En la ciudad de Alicante, el día 21 de septiembre de 2001 se reúnen en el domicilio social de COEPA, Plaza R.Chapi,3, los Sres miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos, que suscriben en el acto el texto articulado que a continuación figura.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio regulará a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas y su personal cuya actividad sea la de mayoristas y asentadores de frutas, hortalizas y plátanos

El Convenio será de aplicación obligatoria en la totalidad de la provincia de Alicante.

ARTÍCULO 2º.-ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio, incluye a la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por el mismo, comprendidos trabajo en prácticas, personal eventual, así como los que puedan ingresar durante su vigencia.

ARTÍCULO 3º.- Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y su duración será de 2 años, es decir, desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

ARTÍCULO 4º.- PRÓRROGA

A la extinción de su periodo de duración o aplicación se considerará prorrogado tácitamente de año en año, siempre que no sea denunciado en los dos meses previos a su vencimiento por alguna de las partes que lo suscriben, aplicándole en tal caso el incremento del I.P.C. de los doce últimos meses más 0'25 puntos , a partir del 1 de enero de cada anualidad . Igualmente ocurrirá si una vez denunciado el convenio no llegase a constituirse la Mesa Negociadora durante los seis meses siguientes a la fecha en que termina el convenio anterior , situación en la que también se aplicará el IPC+ 0'25 con efecto retroactivo desde el 1 de enero de cada anualidad.

ARTÍCULO 5º.- GARANTÍAS "AD PERSONAM"

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, quedarán como garantía ad personam, para los que vengán gozando de ellas.

ARTÍCULO 6º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

ARTÍCULO 7º.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria constituida por seis vocales, tres en representación de la Asociación Empresarial y tres en representación de las Organizaciones Sindicales suscribientes del Convenio, y por asesores técnicos que las partes designen, así como un Presidente, que será el de la Comisión Negociadora o, en su defecto , el que las partes designen en cada caso. Cumplirá funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia que correspondan legalmente a la jurisdicción laboral competente, conforme a lo determinado en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley vigente de Procedimiento Laboral.

La partes se someterán ineludiblemente en primera instancia a los acuerdos de dicha comisión.

Están legitimados para plantear cuestiones ante la Comisión Paritaria , los sindicatos y la asociación patronal

suscribientes del Convenio y el órgano jurisdiccional competente, en su caso, así como la autoridad administrativa.

La Comisión se reunirá a iniciativa de las representaciones legítimas antedichas, que podrán recibir las consultas y propuestas individualizadas de empresarios o trabajadores, respectivamente, y la convocatoria, a instancia de parte, se comunicará con un plazo de preaviso mínimo de 10 días.

De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta, que se podrá registrar oficialmente al contener acuerdos de interpretación o aplicación del Convenio, conforme establece el art. 2º, ap. 3) del R.D. 1040/81 de 22 de mayo.

CAPÍTULO II.-

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

ARTÍCULO 8º.- LOS SALARIOS

Los salarios para 2001, serán los contemplados en la tabla anexa (que suponen un incremento del 3'7% sobre las tablas del 2000).

El salario para el 2002 será el resultado de aplicar el IPC real del año 2001 + 0'25 a las tablas resultantes del 2001.

En el supuesto de que el IPC del año 2001 fuera superior al 3'7, los salarios serán revisados a fecha 31 de diciembre incrementándose en el porcentaje que superara de dicha cantidad con efecto retroactivo desde el 1 de enero .

ARTÍCULO 9º.- ANTIGÜEDAD

Los incrementos por antigüedad serán de 5 bienios de 803 ptas y a partir de éstos 5 bienios más a 907 ptas.

ARTÍCULO 10º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad estará compuesta cada una de ellas por una mensualidad según convenio, y la antigüedad.

Estas gratificaciones serán pagaderas del día 10 al día 20 de los respectivos meses, es decir, de julio y diciembre.

Así mismo todo trabajador en situación de I.T. con más de cinco años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a recibir estas gratificaciones, hasta un límite de 18 mensualidades completando la parte recibida de éstas de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 11º.-PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Esta paga estará compuesta por el importe de una mensualidad según las tablas del presente convenio, y la antigüedad . Esta gratificación deberá ser abonada durante el primer trimestre del siguiente ejercicio económico.

Para computar el importe de dicha paga, se estimará que período de devengo de dicha paga se producirá durante los 12 meses del año anterior y según salario vigente en dicho período

ARTÍCULO 12º.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO

El plus de desplazamiento queda fijado en 4.539 ptas durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se recomienda la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas por el tiempo equivalente de descanso, y en caso de ser compensadas en metálico, serán abonadas con un incremento de al menos el 75% sobre la hora ordinaria.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 14º.- JORNADA

La jornada anual será de 1800 horas, computándose a razón de 40 horas semanales.

ARTÍCULO 15º.- VACACIONES

El personal de todas las empresas afectadas por el Convenio, disfrutará del régimen de vacaciones retribuidas:

30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para disfrutar pleno de este derecho.

El periodo y la fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

ARTÍCULO 16º.- GRATIFICACIÓN POR VACACIONES

Las empresas afectadas por este convenio , concederán a todos los trabajadores sin diferencia de categoría ni de antigüedad, una gratificación consistente en un día de salario por cada dos años trabajados en la empresa, computándose desde el ingreso en la misma.

Esta gratificación se hará efectiva al iniciar el trabajador sus vacaciones anuales.

ARTÍCULO 17.- GRATIFICACIÓN POR FIESTAS LOCALES

Las empresas abonarán a cada uno de sus trabajadores una sóla vez al año una gratificación extraordinaria coincidiendo con las fiestas locales por importe de 6.810 ptas. que se abonará lo más tarde dos días antes de la iniciación de las fiestas. En Alicante capital se pagará el 20 de junio.

ARTÍCULO 18.- LICENCIAS.

Las licencias con sueldo que establece el presente convenio son las siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio

- Hasta tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de afinidad inclusive , alumbramiento de la esposa , todos los supuestos anterior previa acreditación. Si fuera necesario desplazamiento fuera de la provincia de Alicante el plazo de la licencia será de hasta 5 días naturales.
- En el supuesto de exámenes se concede una licencia como máximo de 5 días previa justificación de dicha necesidad. En caso de que el plazo necesario superase este período, los empresarios tendrán la obligación de conceder la prórroga del permiso, pero en este caso sin sueldo para los días de la prórroga.
- Por el periodo necesario en los casos de consulta de médicos tanto privados como públicos, previa justificación
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter inexcusable de carácter público y personal.
- Un día de licencia en caso de cambio de domicilio habitual

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Todos los trabajadores que justifiquen un año de servicio al menos en la empresa, podrá solicitar la excedencia voluntaria cuya concesión será discrecional por el empresario.

Se concederá por una sola vez por plazo no inferior a 3 meses ni superior a tres años, sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que se permanezca en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia voluntaria el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiesen empleados en esta situación de excedencia voluntaria, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría si no hubiesen empleados en situación de excedencia forzosa.

Si hubiera vacante de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con la retribución a ella correspondiente o esperar a que se produzca vacante en su categoría.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria cuando medien fundamentos serios y debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuese solicitado por el interesado antes de expirar el plazo por el que se le concedió la excedencia.

Para acceder a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

En los supuestos de excedencias para el cuidado de hijos o familiares será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y la laboral.

ARTÍCULO 20.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las antiguas categorías profesionales se convierten en este Convenio en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1.- Criterio General: Personal que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas , claramente establecidas , que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Incluye las antiguas categorías de Personal de Limpieza; Subalterno; Mozo.

Grupo 2º.- Criterio General : Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Incluye las antiguas categorías de Auxiliar Administrativo, Mozo Especializado y Conductor de 2º

Grupo 3º.- Criterio General: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Incluye las antiguas categorías de Oficial Administrativo; Encargado de Almacen y Conductor de 1º

Grupo 4º.-Criterio General: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Incluye las antiguas categorías de Jefe Administrativo; Jefe de Compras; Jefe de Ventas y Jefe de Almacen.

Grupo 5º.- Criterio General: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Incluye las antiguas categorías de Gerente, y otros puestos Directivos.

ARTÍCULO 21.-CESACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En todos los contratos de duración superior a 6 meses la parte que desee cesar la relación laboral deberá comunicarlo a la otra parte con una antelación de al menos 15 días.

A tal efecto si el trabajador no cumpliera este requisito se le descontará un día de salario por cada día que falte de preaviso, y si fuera el empresario el que no cumpliera procederá a abonar al trabajador un día de salario por cada día que falte de preaviso.

CAPÍTULO IV

CONTRATACION

ARTÍCULO 22.-CONTRATOS FORMATIVOS:

Contrato en prácticas.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

La retribución del trabajador será del 80 y 90% del salario correspondiente en el convenio colectivo, a la categoría profesional que corresponda durante el primer, y segundo año de vigencia del contrato.

Contrato para la formación: La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni excederá de dos años.

Esta modalidad contractual será de aplicación a cuantos trabajadores cumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente, y a cuantas categorías los admitan para desarrollar el citado puesto de trabajo.

Los contratos para la formación que se celebren a partir de la entrada en vigor del presente convenio, tendrán un salario mensual de importe único (tanto para el primer como para el segundo año) de 75.470 pts

ARTÍCULO 23.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Contratos por obra o servicio.- Será de aplicación esta modalidad contractual cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta.

Los trabajos con sustantividad propia , a título enumerativo, y no limitativo serán: ferias, congresos , presentaciones de productos, estudios de mercado, nuevas rutas de venta y reparto, eventos deportivos, espectáculos, absorciones y fusiones de empresas, apoyo de apertura de nuevas sucursales, pintura y/o adecentamiento de locales, campañas publicitarias, ventas especiales, introducción de nuevas líneas de productos, , campañas específicas, consolidación comercial en caso de creación o ampliación de un establecimiento, exposiciones, aniversarios, así como otras tareas comerciales que representen perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, sin que en ningún caso estos contratos excedan de 2 años.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Será de aplicación lo dispuesto en el art. 15.1.b. de. Estatuto de los Trabajadores con la particularidad de que su duración máxima será de doce meses dentro de un período de dieciocho mensualidades.

Los trabajadores que hayan sido contratados al amparo de esta modalidad tendrán derecho al termino de su contrato a una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado.

El contrato para trabajadores fijos discontinuos

Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos fijos y periodicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no exija la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables. Con estos trabajadores se concertará el contrato a tiempo parcial indefinido de acuerdo con lo determinado para esta modalidad contractual en la legislación vigente.

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo respecto de otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una duración temporal mínima legalmente establecida.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad siempre y cuando haya trabajo suficiente que justifique tal llamamiento.

ARTÍCULO 24.- PERÍODO DE PRUEBA

Los periodos de prueba serán los siguientes:

- Trabajadores incluidos en el grupos profesional 1º: 15 días
- Trabajadores incluidos en los grupos profesionales 2º y 3º: 1 mes
- Trabajadores incluidos en el grupo profesional 4º : 2 meses
- Trabajadores incluidos en el grupo profesional 5º: 3 meses

CAPÍTULO V

BENEFICIOS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 25.- CONSULTA MÉDICA

Cuando el cónyuge del trabajador/a tenga que trasladarse a un consultorio médico y éste deba acompañarle, disfrutará de un permiso por el tiempo indispensable para la citada consulta , previa justificación.

ARTÍCULO 26.-AUXILIO POR DEFUNCIÓN

En el caso de fallecimiento de un trabajador la empresa vendrá obligada a abonar a los derechos habientes, por orden que después se indica, una indemnización equivalente a dos meses de sueldo o jornal.

Esta indemnización se pagará únicamente cuando el productor deje algunos de los parientes que a continuación se expresa y por orden de prelación que se indica:

1.-Viudo o viuda.

2.-Descendientes menores de 18 años o inútiles para el trabajo.

3.-Hermanos huérfanos menores de la indicada edad, que estuvieran a su cargo.

4.-Ascendientes trabajadores o pensionistas, con tal que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.

ARTÍCULO 27.-AYUDA POR JUBILACIÓN

Al cesar un trabajador en la empresa por jubilación , se le concederá un premio de fidelidad y de servicio en la empresa de conformidad con la siguiente escala:

- Con más de 20 años en la empresa: Al menos una cantidad correspondiente a 4 mensualidades
- Con más de 15 años en la empresa: Al menos 3 mensualidades
- Con más de 10 años en la empresa: Al menos 2 mensualidades
- Con más de 5 años en la empresa: Al menos 1 mes.

ARTÍCULO 28.- PRENDAS DE TRABAJO

Los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal del grupo 1º se le facilitarán dos uniformes (uno de verano y otro de invierno).

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o logotipo de la empresa, y/o el de la sección a la que pertenece el trabajador.

ARTÍCULO 29.- DIETAS

Los trabajadores que por necesidad de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viaje o desplazamiento a localidades distintas a la que pertenece la empresa, percibirán las siguientes dietas:

Dieta completa: 4.539 ptas. Esta comprende los gastos de comida, cena y alojamiento

Media Dieta: 1.702 ptas. Incluye sólo los gastos de comida.

ARTÍCULO 30.- CAPACIDAD DISMINUIDA

El trabajador con capacidad disminuida por deficiencia física o psíquica acreditada, que no se halle en situación de dar el rendimiento normal a su categoría profesional, podrá ser trasladado a otro puesto en el mismo centro, con la retribución que le corresponda en la categoría laboral que últimamente desempeñase.

ARTÍCULO 31.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se estará a lo dispuesto en el anexo 1 del presente convenio.

ARTÍCULO 32.- MATERIA SINDICAL

Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación y acuerdos interconfederales.

ARTÍCULO 33.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las empresas se comprometen a colaborar con los representantes legales de los trabajadores en un marco de mutua confianza para elevar los niveles de salud y seguridad en el ámbito del convenio y al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones complementarias.

ARTÍCULO 34.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE

En lo referente a aquellas empresas que pudieran alegar situación de déficit o pérdidas, podrá desvincularse de los acuerdos del presente convenio. Para esta desvinculación será necesario el acuerdo de la Comisión paritaria, previa presentación de la documentación solicitada a la empresa , y su dictamen será vinculante.

La denuncia de esta circunstancia deberá hacerla la empresa durante el mes siguiente a la entrada en vigor del convenio, o en cualquier otro momento de la vigencia del mismo siempre que esté al corriente en el pago de los haberes económicos a los trabajadores conforme al convenio del que se pretende el descuelque a la fecha de la denuncia.

ARTÍCULO 35.- ACUERDO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales pactados el día 6 de marzo de 1997 por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano ; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano

ARTÍCULO 36.- ABONO DE ATRASOS

El pago de las cantidades atrasadas que se devenguen de aplicación de la tabla salarial de este convenio, deberán ser abonadas por las empresas durante los dos meses siguientes a la publicación del presente convenio en el BOPA.

ANEXO 1º

TABLAS SALARIALES 2001	
GRUPO 1º.-	96.282 PTS/MES
GRUPO 2º.-	100.922 PTS/MES
GRUPO 3º.-	110.202 PTS/MES
GRUPO 4º.-	116.002 PTS/MES
GRUPO 5º.-	127.603 PTS/MES
TRABAJADORES CON CONTRATO DE FORMACIÓN	75.470 PTS/MES

ANEXO 1º.-

REGIMEN DISCIPLINARIO

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1º.-

1 . las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán

ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente anexo.

3. Todo falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 2º.-Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) la inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) la no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) la embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) la inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) la simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) la suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) la falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) la realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa. la embriaguez habitual en el trabajo.

k) la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) la ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) la disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) la simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado
- i) la inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados l.d) y 2), 1) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 3: Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

0126383