

20. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

21. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

56.6 SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

2. Despido con pérdida de todos los derechos.

56.7 CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

56.8 PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable trabajador expedientado.

56.9 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

A) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

B) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa o Delegado/s de Personal que deberá emitirlo en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

C) Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa/Delegado de Personal.

56.10 DENUNCIAS A INSTANCIAS DE PARTE.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por si o por cuenta de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o ala consideración debida a su dignidad personal o profesional. El consejo de la administración de REMESA abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

La revisión salarial corresponderá al índice de precios al consumo con el primer decimal IPC con redondeo al medio punto, contando solo el primer decimal (es decir si está entre X,1 y X,4 será X,5 y si está entre X,6 y X,9 será X+1) será establecido por el INE durante los años de duración del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La empresa proporcionará a los trabajadores una instalación dentro de la propia empresa donde el personal pueda lavar las prendas de trabajo, siendo estos últimos los responsables de su utilización y cuidado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Se creará un fondo de pensiones para todo el personal de REMESA, con una aportación cuantificada en el 0,5% de la masa salarial de cada trabajador.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Excedencias.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a tres. Durante este periodo el puesto vacante solo podrá ser cubierto de forma interina, y una vez transcurrido el tiempo de excedencia solicitado, si se produce la incorporación del trabajador en excedencia, cesara el personal que ocupaba de forma interina su puesto.

Se firma el presente convenio por parte de los representantes de la Empresa y los trabajadores en Melilla a 15 de octubre de 2004.

Por la Empresa. Guillermo Merino Barrero.

Por los Trabajadores.

Miguel Ángel Cantero Andréu.