

primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría y existiera en categorías inferiores a la que ostentaba podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido al Director-Gerente y este a su vez al Presidente del Consejo de Administración, al menos quince días antes de la expiración del plazo de excedencia concedida. De no solicitarse dicho ingreso en el plazo mencionado, el trabajador perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

#### ARTÍCULO 26. - EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. - Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Texto Refundido del E.T. y normas de desarrollo y concordantes.

2. - Serán causas de extinción del contrato de trabajo la ausencia por sentencia condenatoria firme por delito, salvo los derivados de la aplicación del Código de Circulación.

3. - Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento del Director-Gerente de la Empresa, con un plazo de preaviso no inferior a quince días, que lo comunicará al Presidente del Consejo de Administración.

#### CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### ARTÍCULO 27. - GRADUACIÓN, PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

1. - Los trabajadores podrán ser sancionados por el Presidente del Consejo de Admón. o por quien delegue, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

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

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

- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o compañeros.

- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad del trabajador o de otros trabajadores.

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

- La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

- El abandono del trabajo sin causa justificada.

- La simulación de enfermedad o accidente.

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

- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.

- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.