

condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio. La empresa estaría obligada a la contratación de un nuevo trabajador simultáneamente al cese del trabajador que se jubila por el período mínimo de un año.

La edad de jubilación establecida en los párrafos anteriores se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para causar derecho a pensión en su favor, en cuyos supuestos la jubilación se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 23°.- Contrato de relevo.- Las partes firmantes de este Convenio, asumen las estipulaciones que sobre esta figura contractual se recogen en el Artículo 15 del AES y Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, que lo desarrolla.

En esta normativa se regula la posibilidad de transformar el contrato del trabajador con derecho a la pensión contributiva de jubilación en contrato a tiempo parcial. Mientras la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo al objeto de sustituir la parte de jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Art. 24°.- Cláusula de revisión salarial.- Las retribuciones se revisarán a partir del 1 de Enero de 2007, cada año según el I. P. C. de Melilla al cierre del año anterior, incrementado en 0,5 puntos.

Art. 25°.- Anticipos.- Se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del art. 29 del Estatuto de los Trabajadores.

REGIMEN DISCIPLINARIO FALTAS Y SANCIONES

Art. 26°.-Consecuencias.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la definición de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 27°.-Faltas. Las faltas de disciplina de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán en:

a) Serán Faltas LEVES:

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

La incorrección con sus superiores, compañeros o subordinados. El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada o no probable, de un día al mes.

b) Serán Faltas GRAVES:

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante dos días al mes.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de sus obligaciones concretas del puesto de trabajo o negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa.

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

La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, y hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán Faltas MUY GRAVES:

Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas, durante más de dos días al mes. las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante más de dos días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

La percepción de dádivas de clientes o personas ajenas a la empresa con motivo del trabajo.

El trabajar en esta actividad, sin permiso de la empresa, para la competencia o para terceros.

Tratar de forma incorrecta (ya sea de obra o palabra) a los clientes.

En materia sexual, los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercida sobre cualquier trabajador/a de la empresa.