

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se pondrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección a la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Reincorporaciones

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la 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 aquella.

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido al Consejo de Administración de Proyecto Melilla, S.A.U. al menos con 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 25.- 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 de la dirección de la empresa, con un plazo de preaviso no inferior a quince días, que lo comunicará al Consejo de Administración.

Artículo 26.- Jubilaciones.

Esta materia se ajustará a lo preceptuado en la normativa aplicable.

CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONES

Artículo 27.- Graduación, prescripción y cancelación de faltas y sanciones.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por acuerdo del Consejo de Administración de Proyecto Melilla 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.

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 pruebe 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.

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 el 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.
- 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 la Empresa.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distintas naturalezas, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.