

rencia para establecer su importe, aquellas indicaciones marcadas en los contratos y pliegos de condiciones de los que la entidad sea adjudicataria.

Art. 49 - SEGURO DE ACCIDENTES. La empresa establece un seguro de accidentes para los casos de muerte o invalidez permanente, derivada de accidente de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, por una cuantía de 240.010,1 Euros.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50. Principios informadores

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las Entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la empresa en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 51. Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave. Graduación de faltas

FALTAS LEVES:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. La falta de asistencia al trabajo, de dos o tres días al mes, sin causa justificada.

4. no comunicación a la asociación de la ausencia al trabajo o cambio de turno con al menos 48 horas de antelación.

5. retrasar los partes de baja, altas, confirmación con mas de 48 horas y menos de 96 horas posteriores a la incidencia.

6. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.

7. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

8. Las ofensas hacia sus compañeros.

9. la no uniformidad sin causa justificada

FALTAS GRAVES:

1. la acumulación de 3 a 5 faltas leves en un mes excepto las de puntualidad.

2. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.

3. abandono del puesto de trabajo por espacio de tiempo superior a 30 minutos sin causa justificada

4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes.

5. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.

6. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros

7. suplantar la identidad de un compañero en cualquier caso

8. desobediencia a los superiores

FALTAS MUY GRAVES:

1. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

2. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.