

7.- Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad..

8.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as

9.- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

10.- cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

SANCIONES.- Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1.- Amonestación por escrito.

2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2.- Despido

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con pre valimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador

Procedimiento Sancionador:

1.- En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta sanción entregada al mismo, dentro de los días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador/a pertenezca. Del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

2.- El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3.- En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO V - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 34 - ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La doctrina legal del Tribunal Supremo, contenida en diversas Sentencias de su Sala de lo Social, ha venido exigiendo como requisito que ha de concurrir para que opere la sucesión empresarial prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configuradores de la infraestructura de la explotación o siendo ésta irrelevante, cuando se produzca una sucesión de plantillas que requiere la continuidad en la misma actividad y la voluntaria asunción de dicha plantilla en términos de relevancia.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión del cambio de empresas contratistas de servicios de limpieza, que de otra forma no resultaría obligatoria en absoluto para las mismas con los consiguientes efectos perjudiciales de precariedad laboral.

No obstante, esta medida que tiene por objeto contribuir a la estabilidad en el empleo, no debe suponer para las empresas sometidas al presente convenio ninguna otra repercusión distinta que la propia asunción del personal, ni ninguna otra responsabilidad diferente de las establecidas en el presente Convenio. Específicamente, esta regulación no puede suponer responsabilidad alguna en cuanto a las deudas salariales que pudiera mantener la empresa saliente con la plantilla subrogada o las deudas de Seguridad Social en relación con dicha plantilla.

Por ello es objetivo explícito de ambas partes a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las empresas del sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de