

Art. 29º.- Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por Faltas LEVES:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Inhabilitación para el ascenso durante dos años.

c) Por Faltas MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante seis años.

Despido.

Art. 30º.- Prescripción.- Las faltas LEVES prescribirán a los diez días, las 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.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Art. 31º.- Cláusula de descuelgue.- Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para el supuesto de que la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años precedentes al de la revisión salarial convenida.

Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año en cuestión y el siguiente. En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensiones de las empresas. En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados y en su caso, informe de auditores o censores de cuentas). Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional. En tal caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligada la empresa por el contenido del resto del Convenio.