

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, a percibir una el 15 de julio y la otra el 15 de Diciembre, en la cuantía equivalente a treinta días de Retribución de Salario Base más Antigüedad consolidada.

Los trabajadores/as que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

El abono de los salarios se efectuara el día 1 de cada mes, si este no fuere laborable se realizara con anterioridad a la fecha marcada.

### **Capítulo VIII: Régimen Disciplinario.**

#### **Artículo 23.- Principios de aplicación.**

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.
2. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador/a.
4. La Representación de los Trabajadores/as recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores/as deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

#### **Artículo 24.- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
5. Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
7. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
9. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
10. La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

#### **Artículo 25.- Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
2. Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
5. La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
7. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.