

3.- Por Faltas muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- b) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito o falta.

Artículo 42.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La imposición de sanciones por la dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, estarán sometidas a los requisitos especificados a continuación, con excepción de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa, cuando considere necesario obtener mayor información en el esclarecimiento de los hechos o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.

1.- En las faltas graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de tres días naturales para alegar a la dirección lo que en su derecho estime.

2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

3.- De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1º de este artículo, o en su caso la correspondiente sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.

4.- Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1º y, en su caso, 3º de este artículo y volverá a reanudarse dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente indicados.

5.- La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX**DISPOSICIONES FINALES****Artículo 43.- NORMAS COMPLEMENTARIAS**

En todo lo no expresamente pactado en este pacto de empresa, se estará a lo establecido en la normativa legal vigente, así como en las condiciones pactadas en los contratos individuales.

Artículo 44.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, consideran el pacto de empresa como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que, por la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara la totalidad del contenido y actual redacción, o fuese derogado posteriormente por cualquier causa, debiendo ser examinado de nuevo su contenido.

Artículo 45.- CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente pacto de empresa sustituye y deroga en su integridad a todos los pactos de empresas colectivos que Powereys, S.L. tuviese suscritos con anterioridad, así como sus normativas complementarias o subsidiarias.

Artículo 46.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la empresa.

Funciones:

- Aplicación e interpretación del pacto de empresa.
- Mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este pacto de empresa.
- Todas las restantes funciones que a la Comisión Paritaria le asigna el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

- Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros.
- Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, las partes firmantes de este pacto de empresa se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado.

Las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la Comisión Paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

Artículo 47.- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.