

diciembre de 1999 una cifra superior a la previsión del Gobierno para el año 2000, se realizará una revisión salarial por dicha diferencia.

Cláusula de revisión para el año 2001.

En caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre del año 2001 respecto al establecido el 31 de diciembre de 2000 una cifra superior a la previsión del Gobierno para el año 2001, se realizará una revisión salarial por dicha diferencia.

Cláusula de revisión para el año 2002.

En caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre del año 2002 respecto al establecido el 31 de diciembre de 2001 una cifra superior a la previsión del Gobierno para el año 2002, se realizará una revisión salarial por dicha diferencia.

Cláusula de revisión para el año 2003.

En caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre del año 2003 respecto al establecido el 31 de diciembre de 2002 una cifra superior a la previsión del Gobierno para el año 2003, se realizará una revisión salarial por dicha diferencia.

### 30.8.- Horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan del horario comprendido en el artículo 15º del presente Convenio.

La empresa entregará una relación por escrito mensualmente a los Delegados de personal de las horas extraordinarias efectuadas por mes. En caso de discrepancia con la relación de horas extraordinarias, los Delegados solicitarán a la Empresa que les facilite los partes de trabajo para verificar el cómputo de horas.

El valor de cada hora extraordinaria se establece en:

- 1.200 para el año 2000.
- 1.300 para el año 2001.
- 1.300 para el año 2002.
- 1.400 para el año 2003.

### 30.9.- Revisión de alumbrado.

Estos trabajos serán realizados de forma voluntaria y rotativa entre todos los trabajadores que así lo deseen.

El valor de la revisión será:

- 10.000 para el año 2000.
- 11.000 para el año 2001.
- 11.000 para el año 2002.
- 12.000 para el año 2003.

### 30.10.- Festivos.

Los horarios realizados en días festivos tendrán el carácter de voluntarios y se harán de forma rotativa entre todos los trabajadores que así lo deseen.

El valor de cada festivo será:

- 14.500 para el año 2000.
- 15.000 para el año 2001.
- 15.500 para el año 2002.
- 16.000 para el año 2003.

La jornada establecida para estos festivos será de 6 horas.

### 30.11.- Retén de averías.

Estos trabajos serán realizados de forma voluntaria y de forma rotativa entre todos los trabajadores que así lo deseen:

a) Para los sábados:

- 6.500 para el año 2000.
- 7.000 para el año 2001.
- 7.500 para el año 2002.
- 8.000 para el año 2003.

b) Para Domingos con o sin salida del centro de trabajo:

- 10.000 para el año 2000.
- 10.500 para el año 2001.
- 11.000 para el año 2002.
- 11.500 para el año 2003.

La jornada será igual a la establecida.

### Artículo 31º.- Régimen disciplinario

31.1.- Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, en faltas leves, graves y muy graves.

31.2.- Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad que se producirá cuando haya un exceso superior a 5 minutos e inferior a media hora sobre los 15 minutos contemplados en el horario flexible, durante un mes sin que exista causa justificada.

b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

c) Abandonar el puesto de trabajo o el servicio sin causa justificada. Cuando dicho abandono cause perjuicios graves a la empresa, a los compañeros de trabajo o al cliente, podrá tener la consideración, según la gravedad, de falta grave o muy grave.

d) No notificar con carácter previo la ausencia del trabajo o no justificarla durante las dos siguientes jornadas laborales, y ello salvo imposibilidad de hacerlo.

e) Los pequeños descuidos en la ejecución del trabajo o conservación y cuidado de los útiles, herramientas y máquinas a cargo del trabajador.

Cuando las consecuencias de ello tuvieran más entidad, la falta podrá ser grave o muy grave.

f) La inobservancia de las órdenes del servicio o desobediencia de los mandos que no acarreen mayores consecuencias.

g) Falta de respeto y consideración en materia leve a los compañeros, subordinados, mandos y público así como las discusiones y órdenes dadas con descortesía, todo ello dentro de la jornada laboral.

h) Falta de aseo y limpieza personal.

i) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

### 31.3.- Son faltas graves:

a) Faltar dos días al trabajo sin justificación.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) Más de tres faltas de puntualidad, superior a cinco minutos en un mes.

d) La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes sin causa justificada.

e) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada laboral.

f) La desobediencia a los mandos en materia de trabajo que acarrea quebranto de la disciplina y perjuicio para la empresa y para terceros.

g) La suplantación de personalidad de un compañero al fichar o firmar.

h) La voluntaria disminución de la actividad laboral habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) El empleo del tiempo, materiales, útiles o herramientas de la empresa en cuestiones ajenas al trabajo y en beneficio propio, sin que exista una autorización previa de la empresa.

j) La imprudencia en acto de servicio. Si la misma comportara riesgo grave de accidente para sí o para terceros, la falta se podrá calificar de muy grave.

Se reputará como falta grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios imputable al trabajador.

k) Las previstas en el punto 2 de este artículo como faltas leves, pero que por su entidad puedan ser calificadas como graves.

l) La embriaguez ocasional.

m) Las órdenes dadas por encargados, mandos de forma agresiva o con amenazas.

n) La reincidencia en las faltas leves -salvo las de puntualidad y aunque sean de distinta naturaleza- dentro de un trimestre y siempre que hubiere mediado sanción.

### 31.4.- Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de una falta grave sancionada en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de tres meses o 20 en seis meses.

c) Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis faltas en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año.

d) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, el hurto y el robo, tanto a compañeros de trabajo, como a la empresa o a terceros, durante el desempeño del servicio o en los locales de la empresa.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en