

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría, definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación de categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto con el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten pre- valentes.

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE SERVICIO	OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO	VIGILANTE
JEFE PRODUCCIÓN	OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO	PERSONAL LIMPIEZA
JEFE DE NEGOCIADO.	INSPECTOR	AUXILIAR ADMVO.
JEFE DE TALLER	CONDUCTOR- PERCEPTOR	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO
JEFE DE TRÁFICO	OFICIAL DE 1.ª TRÁFICO	ENGRASADOR- LAVACOHE
ENCARGADO ALMACÉN	COBRADOR	
	JEFE DE EQUIPO	
	OFICIAL DE 1.ª	
	OFICIAL DE 2.ª	
	OFICIAL DE 3.ª	
	OFICIAL DE 1.º ELECTRICISTA	

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo sino que, dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

CAPÍTULO IX

Premios, faltas y sanciones

Artículo 33

El conductor vendrá obligado, cuando sea notificado personalmente por la autoridad a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

Artículo 34. Régimen disciplinario

Se considerará falta toda acción que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

GRADUACION DE LAS FALTAS. Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores de forma inmediata, esto es, sin necesidad

de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy grave

Se considerarán FALTAS LEVES las siguientes:

- A) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- B) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- C) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- D) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- E) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- F) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos de la documentación obligatoria.
- G) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.

Son FALTAS GRAVES:

- A) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento y, dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos. Para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de los vehículos.
- B) Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la naturaleza del mismo.
- C) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio, de alguna consideración, a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- D) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.
- E) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada, por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- F) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves así como, el incumplimiento por los conductores del Código de Circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.