

La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

Acoso sexual y moral.

Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 66, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 67.

Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 66 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como "muy grave".

La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 58. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su Centro de trabajo. El trabajador y el representante de los trabajadores dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, esta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los Representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 59. Graduación de las sanciones

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 60. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 61. Acumulación de faltas

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con ante-

rioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. El presente Convenio Colectivo de trabajo se aplicará a todos los trabajadores que se han señalado en su ámbito, siendo el único convenio de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada en el ámbito geográfico, de forma que quedan derogados, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efecto, a todos y cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, siendo el único convenio de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo es consecuencia de la voluntad de la parte social y empresarial en el ánimo de autorregular las relaciones laborales que se producen en el Servicio Municipal de Aguas de Torrox en la provincia de Málaga.

ANEXO I

Tabla salarial de Aqualia, Sociedad Anónima, Torrox Salario base para los años 2004, 2005, 2006

SUBCAPATAZ	796,59 /mes
OFICIAL 1.ª	780,64 /mes
OFICIAL 2.ª	760,81 /mes
PEÓN	624,79 /mes
OFICIAL 1.ª ADMIN.	796,59 /mes
OFICIAL 2.ª ADMIN.	780,64 /mes
LECTOR	699,77 /mes
AUX ADMIN.	708,07 /mes

ANEXO II

Tabla antigüedad consolidada para cada trabajador

APELLIDOS	FECHA ANTIGÜEDAD	/MES
BAENA MARTÍN	06/02/2003	14,75
BALBOTE ZAPATA	09/05/1994	142,01
GALLAR GIL	09/05/1994	142,01
GRANADOS ALBA	05/02/2004	0,00
MARTÍN RUIZ	01/11/1994	141,72
NÚÑEZ MESA	02/02/2004	0,00
ORTEGA VARGAS	26/10/1994	126,68
RICO SÁNCHEZ	25/04/1996	127,43
RUIZ OLALLA	09/05/1994	156,21
TALAMONTE ESCOBAR	09/05/1994	142,01
VILLENA DOMÍNGUEZ	01/12/1994	141,72
ZAPATA GODOY	09/05/1994	142,01

(Firmas ilegibles).

7 8 4 5 / 0 5

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas del Torcal, Sociedad Anónima, código de convenio 2906441, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda: