

- e) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia, que suponga privación de libertad o por hechos que puedan implicar para la empresa, desconfianza respecto a su autor.
- f) La embriaguez y/o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados tanto de nuestra empresa como de empresas clientes, o revelar a elementos extraños a cualquiera de ellas, datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
- I) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución continuada y voluntaria en le rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
- o) El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, siempre que tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 38. *Graduación de sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas administrativas serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.º Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 39. *Tramitación y prescripción.*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a interesados para su conocimiento y afectos, dándose notificación al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva a la instrucción de expedientes contradictorios. Este expediente se incoará remitiendo al interesado pliego de descargos con exposición de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa, para que por ambas, y en plazo de cinco días hábiles, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos imputados. Transcurridos dicho plazo y aunque el Comité de Empresa, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente Convenio.

Para la imposición de sanciones a un miembro del Comité de Empresa cualquiera que fuera su gravedad, es imprescindible la apertura de expediente contradictorio.

Prescripciones: Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes:

- Faltas leves, a los tres meses.
- Faltas graves, a los seis meses.
- Faltas muy graves, a los doce meses.

CAPÍTULO X
Derechos sindicales

Artículo 40. *Derechos sindicales.*

Se preservan y recogen todas las facultades, derechos y obligaciones señalados por la ley Orgánica de Libertad Sindical de dos de agosto de 1985

y el Estatuto de los Trabajadores, tanto en lo que se refiere al conjunto de los trabajadores, como el ámbito del propio Comité de Empresa.

Pactos complementarios

Artículo 41. *Acoso sexual.*

Las partes firmantes de este convenio quieren dejar constancia de la importancia que presentan como derecho fundamental de toda persona, el respeto a su intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual. A tal efecto y a modo de definición se considera definición de acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la organización incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

Artículo 42. *Ropa de trabajo.*

Se entregarán dos equipos completos en el momento de la incorporación. No se establecen fechas fijas para su renovación. La sustitución vendrá dada por el deterioro normal que pueda representar en cada servicio.

ANEXO 1

Escala salarial por grupo y nivel profesional

Nivel	Salario bruto (año) — pesetas	Salario base (mes) — pesetas	Pagas extras — Pesetas
1	1.092.000	78.000	78.000
2	1.120.000	80.000	80.000
3	1.260.000	90.000	90.000
4	1.330.000	95.000	95.000
5	1.470.000	105.000	105.000
6	1.680.000	120.000	120.000
7	2.030.000	145.000	145.000

Conversión al euro:

Nivel	Salario bruto (año) — Euros	Salario base (mes) — Euros	Pagas extras — Euros
1	6.563,05	468,79	468,79
2	6.731,34	480,81	480,81
3	7.572,75	540,91	540,91
4	7.993,46	570,96	570,96
5	8.834,88	631,06	631,06
6	10.097,00	721,21	721,21
7	12.200,55	871,47	871,47

7446 *RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2002, del Instituto de la Juventud, por la que se convoca la concesión de subvenciones sometidas al Régimen General de Subvenciones del Área de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de sus organismos adscritos, en el Área del Instituto de la Juventud, correspondientes al año 2002.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de la Orden TAS/592/2002, de 8 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 66, del 18), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del Área de Asuntos Sociales