e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez durante el trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

h) Revelar a terceras personas o a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración para con los jefes, así como con los compañeros y subordinados.

j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

m) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

n) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 27.5

o) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

p) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

27.8 SANCIONES A LAS FALTAS MUY GRAVES

Las faltas muy graves serán sancionadas:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

d) Despido

27.9 PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: a los 10 días.

Faltas graves: a los 20 días.

Faltas muy graves: a los 60 días.

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, éstas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: leves al mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los cuatro meses de haberse producido.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

28 ABUSO DE AUTORIDAD.

La Empresa considerará como falta grave y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes y mandos intermedios.

Se considerará abusos de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que éstos tramiten la queja a la Dirección Social de la Empresa. Si la resolución de esta no fuera de la completa satisfacción del agraviado, éste y sus representantes lo pondrán en conocimiento de las autoridades laborales competentes.

29. GRATIFICACIÓN DE BENEFICIOS.

Los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, cobrarán en el mes de febrero, la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

AÑO 2008

$$C = \frac{6'3 \times B}{100 \times P}$$

Siendo: C: Cantidad bruta a percibir

B: Beneficios netos auditados

P: Plantilla total, a nivel nacional de la Empresa, al 30 de septiembre de cada uno de los años correspondientes.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa a la fecha del cobro de la misma. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa únicamente durante una parte del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre), cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Esta gratificación por beneficios engloba las gratificaciones voluntarias y/o pagas de beneficios que cualquier colectivo, incorporado a la empresa durante la vigencia de este Convenio Colectivo pudiera venir percibiendo.

30. DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA:

Comisión Paritaria.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, las partes convienen en plantearla ante una Comisión Paritaria, que estaría compuesta por las siguientes personas:

Por la Empresa:

- D. Rafael Alvarez García

- D. José R. Berrospe Alejos

Por la representación de los trabajadores:

- D. Francisco Miguel Puente

- A designar en su momento

En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente.

31. DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: Derecho Supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas establecía la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica, y en concreto, en lo que afecta a la duración de los contratos eventuales, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general o especial que pudieran ser aplicables.

32. DISPOSICIÓN FINAL TERCERA: Período de Prueba.