

trabajadoras en las situaciones de excedencia reguladas en el presente Capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el artículo 45.1.d del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.

2. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de las personas trabajadoras a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichas personas trabajadoras.

CAPÍTULO XI

Permisos y licencias

Artículo 79. *Otros permisos retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

1) En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un periodo determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo la persona trabajadora percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

2) En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo prevenido en las disposiciones legales o convencionales.

2. A los permisos regulados en el presente artículo les será de aplicación las previsiones establecidas en los números 2 y 3 del artículo 72.º de este Convenio.

Artículo 80. *Otros permisos no retribuidos.*

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días naturales fraccionables en dos periodos dentro del mismo año natural. La Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento/organizativas de la Empresa, especialmente si se ha concedido previamente dicho permiso.

No podrá disfrutarse un nuevo permiso de esta naturaleza hasta que hayan transcurrido tres años desde el anterior.

Se establecen tres días de permiso no retribuidos a disfrutar de forma continua o discontinua condicionando su disfrute a la aprobación previa por parte de la jefatura. Este permiso no se tendrá en cuenta a los efectos regulados para los días feriados en el artículo 33.º

Artículo 81. *Licencias especiales sin retribución.*

Será potestativo de la Dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que la persona trabajadora no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

Artículo 82. *Permisos por estudios.*

1. Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados,

el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable el solicitarlo por escrito en cada curso, a través de la Dirección de Área correspondiente, por medio de una instancia en la que se indicarán la naturaleza de los estudios que se cursan, el año de carrera y las asignaturas que motivan la petición.

Los importes que supongan la reducción de la jornada laboral a lo largo del año por la utilización de estos permisos serán descontados de los haberes del mes de noviembre de cada año.

2. Asimismo tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes obligatorios, por el tiempo indispensable de duración de los mismos, sin pérdida de retribución en sus conceptos fijos.

3. En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desaprovechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 83. *Principios generales de ordenación y potestad disciplinaria.*

El presente régimen disciplinario tiene por objeto el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, y a tal fin, se tipifican como faltas, en cualquiera de sus grados, aquellas conductas que constituyen incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora, siendo sancionables por la Dirección de la Empresa.

Artículo 84. *Faltas.*

Las faltas que, atendiendo a la gravedad y culpabilidad de los incumplimientos, se clasifican en leves, graves y muy graves, se enumeran en el presente artículo a título enunciativo.

1) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres ocasiones, sin la debida justificación, por tiempo inferior a 30 minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se derive perjuicio de alguna consideración para la Empresa, en cuyo caso podrá ser calificada como falta grave.

b) Faltar al trabajo un día en un período de un mes sin causa justificada, salvo que de la misma se derive perjuicio de alguna consideración para la Empresa en cuyo caso podrá ser calificada como falta grave.

c) El incumplimiento de la jornada diaria en tres días en un mes, por tiempo inferior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.

d) Incumplir el procedimiento de control de la jornada en tres días en un período de un mes sin causa justificada.

e) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa será calificado como falta grave, y, como muy grave, si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

f) No comunicar en la forma y plazos establecidos legal o internamente, la inasistencia al trabajo, incluso por motivo justificado, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes,