

7.- El delito de hurto o complicidad en el mismo del fluido eléctrico, telecomunicaciones o cualquier producto, bien o servicio de la empresa.

8.- Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilice, destruya o cause desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres, documentos e información de la empresa.

9.- La embriaguez y/o el consumo de sustancias psicotrópicas en las instalaciones de la empresa o vistiendo el uniforme de la empresa.

Asimismo, la venta o distribución de drogas, fármacos prohibidos o sustancias que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general, dentro de las dependencias de la empresa, así como asistir al trabajo bajo su influencia.

10.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

11.- Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada así como falsificar o tergiversar datos o documentos

12.- La extracción y/o manipulación de datos y/o revelación de información procedente de los sistemas de información de la empresa, de forma no autorizada.

13.- Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

14.- Las ofensas escritas o verbales o la violencia física a superiores, a las personas que trabajen en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.

15.- Causar accidente grave por negligencias o imprudencias inexcusables.

16.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

17.- Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida.

18.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses.

19.- Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, sexta, décima, undécima y duodécima de las faltas graves.

20.- La introducción de virus o elementos agresivos en el soporte informático, o cualquier otra manipulación de forma indebida de los soportes informáticos que puedan paralizar, anular o causar daño en las aplicaciones informáticas o bases de datos.

21.- El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación de origen racial o étnico, religioso o convicción, discapacidad, edad o género a las personas que trabajan en la empresa.

22.- El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.

23.- El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o prestaciones de la Seguridad Social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.

24.- Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.

25.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

Artículo 47.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas generadas en el artículo anterior son las siguientes:

1.- Por Faltas Leves:

- a) Amonestación de forma verbal o por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

3.- Por Faltas Muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- b) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito o falta.

Artículo 48.- Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones por la dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, estarán sometidas a los requisitos especificados a continuación, con excepción de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa, cuando considere necesario obtener mayor información en el esclarecimiento de los hechos o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo (pero no de sueldo), de aquellos trabajadores que se consideren relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.

1.- En las faltas graves y muy graves la empresa notificará por escrito al trabajador el hecho reputado como tal, dándole un plazo de tres días naturales para alegar a la dirección lo que en su derecho estime.

2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

3.- De no aceptar el trabajador, o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1º de este artículo, o en su caso la correspondiente sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.