

2.- Comunicación de los hechos

La Dirección comunicará por escrito a la persona trabajadora los hechos imputados, indicando:

- Descripción detallada de los hechos, fecha, hora y lugar.
- Calificación inicial de la falta (leve, grave o muy grave).
- Posible sanción y plazo de alegaciones.

Medios válidos de notificación:

- Entrega personal firmada.
- Correo electrónico corporativo o personal (si ha sido facilitado por el trabajador/a).
- Mensajes de WhatsApp, Telegram o SMS, siempre que quede constancia fehaciente del envío y lectura.
- Carta certificada o burofax.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de cinco (5) días hábiles desde la comunicación para presentar alegaciones por escrito.

3.- Instructor/a del expediente

La Dirección designará una persona instructora imparcial (preferentemente del área de administración o dirección), encargada de realizar las actuaciones necesarias para esclarecer los hechos.

Podrá recabar informes, declaraciones o pruebas documentales.

El periodo de instrucción no podrá exceder de quince (15) días hábiles desde la fecha de apertura del expediente.

- Abandono del puesto de trabajo sin autorización.
- Indisciplina manifiesta, desobediencia grave o insultos.
- Acoso, agresión física o verbal a cualquier persona trabajadora, socio/a o usuario/a.
- Robo, hurto, fraude o apropiación indebida dentro del Club.
- Embriaguez o consumo de drogas durante la jornada.
- Daños intencionados o negligentes graves en instalaciones o bienes.
- Reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
- La impuntualidad no justificada en el inicio o terminación de la jornada de trabajo en seis ocasiones durante seis meses o en quince durante un año debidamente advertida.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, debiendo quedar objetivamente acreditada la realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad sin que puede presumirse dicha finalidad.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la entidad.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la entidad
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El acoso sexual.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de salud y seguridad laboral, debidamente advertida.

Artículo 40. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

- Por faltas leves:
Amonestación verbal o escrita.
- Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días o despido disciplinario, conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, las sanciones quedarán registradas en el expediente personal de la persona trabajadora.

Artículo 41. Prescripción de las faltas

4.- Resolución y plazo máximo