

- 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 45.- 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 46.- 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.