

3. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio y a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

4. no estar en posesión de los títulos acreditativos para su desempeño laboral para las nuevas incorporaciones

5. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores.

6. la acumulación de 2 faltas graves en un mes, o 6 en 3 meses

7. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 5 días en el plazo de un mes.

8. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa..

9. El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

10. El acoso laboral.

11. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

#### Artículo 52. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días.
- apercibimiento de despido.

#### Artículo 53: Procedimiento

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción de expediente.

2. Para la imposición de sanciones graves o muy graves, será necesario expediente contradictorio

previo, mediante el que se comunicará al interesado y a los representantes legales de los trabajadores en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los diez días laborables siguientes a la comunicación escrita.

3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al Presidente del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

#### Artículo 54.prescripción:

1. las faltas leves prescribirán a los diez días ,las graves a los veinte días y las muy graves a los treinta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

2. dichos plazos quedaran interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo.55: infracciones del empresario Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de la empresa, que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través do los representantes legales de los trabajadores tratara en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la empresa. Si en el plazo de quince días hábiles desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la comisión paritaria, la cual, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción del mismo emitirá dictamen.