

3.- el fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones o incluso documentos de la empresa., .

5.- El acoso sexual, moral o psicológico..

6.- Hallarse en estado de embriaguez o bajo del consumo del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.

7.- Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad..

8.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as

9.- La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

10.- cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1.- Amonestación por escrito.

2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves

1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2.- Despido

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con preaviso de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador

Procedimiento Sancionador:

1.- En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta sanción entregada al mismo, dentro de los días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador/a pertenezca. Del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.