

12º. La extracción y/o manipulación de datos y/o revelación de información procedente de los ordenadores de la Empresa, de forma no autorizada.

13º. 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.

14º. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

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

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

17º. 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.

18º. La reincidencia en Falta Grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

19º. 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.

Artículo 47º. SANCIONES.

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

1º.- Por Faltas Leves:

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

2º.- Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días

3º.- Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Artículo 48º. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entiende siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La imposición de sanciones por la Dirección, consecuentes a la comisión de Faltas Leves, Graves o Muy Graves, no estarán sometidas a mas requisito formal que los especificados a continuación, excepción hecha 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, su autoría o para evitar la manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo (pero no sueldo) de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para aclarar los hechos investigados, así como la imputación de responsabilidad.

En las Faltas Leves, 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.

Los plazos de prescripción para las faltas Leves, Graves y Muy Graves, quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en el punto anterior y volverá a computarse por entero dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente mencionados.