

2. Faltar al trabajo dos días en un mes sin que exista causa justificada.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de otro trabajador.
5. Simular enfermedad o accidente.
6. La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio a la empresa.
7. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada como muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o material de la empresa para usos propios.
9. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.
10. Los derivados de las causas previstas en los apartados 2, 6 y 11 del artículo anterior.
11. La reincidencia en falta leve -salvo la de falta de puntualidad dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 44. *Muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad y de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la embriaguez habitual; consumo de drogas duras; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; violar el secreto de correspondencia o documentación.
5. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento en el trabajo.
6. Las derivadas de lo previsto en las causas 2 del artículo 42; 3 y 7 del artículo 43 del presente Convenio Colectivo.
7. En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido.
8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
9. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

SECCIÓN 2.^a SANCIONES

Artículo 45. *Sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y texto refundido del procedimiento laboral.

De toda sanción -salvo amonestación verbal- se dará traslado por escrito al interesado, así como al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 46. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según su gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Cambio de centro de trabajo.
- e) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- f) Despido.

Artículo 47. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

El cómputo de los plazos se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la prescripción será efectiva a los seis meses de haberse cometido aquélla.

Artículo 48. *Acoso sexual.*

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador/a que, siendo o no, ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo, la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitar como consecuencia de la aplicación del mismo, al Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, en los términos previstos en el artículo 3 del mismo.

ANEXO I

Tabla salarial para 2001

Niveles	Salario base	
	Pesetas	Euros
1	4.009.903	24.100,00
2	2.994.948	18.000,00
3	2.096.463	12.600,00
4	1.747.053	10.500,00
5	1.597.305	9.600,00
6	1.347.726	8.100,00