

alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave" o "muy grave", según los casos.

4ª.— Pequeños descuidos en la conservación del material.

5ª.— No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

6ª.— No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7ª.— Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta "muy grave".

8ª.— Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Faltas graves.— Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1ª.— El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a 30 minutos, sin la debida justificación.

2ª.— Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique.

3ª.— No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta "muy grave".

4ª.— Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5ª.— La simulación de enfermedad o accidente.

6ª.— La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrán ser considerada como "muy grave".

7ª.— Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

8ª.— La negligencia o desidia en el trabajo.

9ª.— La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".

10ª.— Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

11ª.— Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.

12ª.— La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13ª.— La falta de respeto y consideración debidos a los usuarios.

Faltas muy graves.— Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1ª.— Más de 10 incumplimientos de puntualidad —no justificados— en la asistencia al trabajo cometidos en un periodo de seis meses o de 20 durante un año.

2ª.— El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

3ª.— El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

4ª.— Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5ª.— La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6ª.— Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

7ª.— Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8ª.— 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.

9ª.— Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, como consecuencia de la relación laboral.

10ª.— Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

11ª.— Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12ª.— La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

13ª.— El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

14ª.— Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.

15ª.— La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 55º: Sanciones.— Por faltas leves:

•Amonestación.

•Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves:

•Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

•Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 90 días.

•Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna, y

•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.

Artículo 56º: Expediente disciplinario.— La imposición de sanciones por la Dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves no está sometida a requerimiento formal alguno, (excepción hecha de lo establecido por la Ley para los representantes de los trabajadores). no obstante, será potestativo de la Dirección incoar expediente disciplinario cuando lo considerase procedente. En cualquier caso, una vez conocida la comisión de una falta, la Dirección puede proceder a la imposición de sanción sin previa sustanciación de expediente disciplinario.

El expediente disciplinario seguirá el proceso de actuaciones que se indica en los apartados siguientes.

Proceso de actuaciones.— 1ª fase.

En el presente apartado se indica el desarrollo de una 1ª Fase, constituida por las siguientes actuaciones:

a) Dentro de las veinticuatro horas de haber tenido conocimiento de la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta, la jefatura del empleado presunto comitente de los mismos, elevará un Parte-denuncia al Jefe de su Departamento quien, a su vez, lo elevará al Director de su Area y, éste, a la mayor urgencia, lo comunicará al Director de Personal y Servicios Generales.

b) El Director de Personal y Servicios Generales, si lo considerase oportuno, pondrá los hechos en conocimiento del Director General y solicitará la apertura del expediente o propondrá, directamente, la imposición de una sanción de conformidad con lo previsto por la legislación laboral vigente.

c) El Director General, o por delegación de éste, el Secretario General, podrán decidir la apertura o no del expediente y, en su caso, designará un Instructor para el mismo.

d) El Instructor designará, libremente, un Secretario para que le ayude en su misión y actúe como federatario de las distintas actuaciones. El Instructor procederá de inmediato al desarrollo de las diligencias pertinentes.

El nombramiento de Instructor habrá de recaer siempre en un Jurídico Superior (Licenciado en Derecho); podrá ser designado Secretario cualquier empleado de la empresa que cuente con conocimientos administrativos.

e) El Instructor en el ejercicio de su cargo actuará com mandatario de la Dirección General a los solos efectos de la instrucción del expediente. Por ello, durante dicha instrucción, podrá utilizar vehículos documentarios para dirigirse a Directores y Jefes de Departamentos sin sujeción a la normativa que los regula.

Proceso de actuación.— 2ª fase.

En el presente apartado se indica el desarrollo de una 2ª Fase, constituida por las actuaciones y diligencias del expediente propiamente dichas.

a) El Instructor notificará por escrito al afectado el acuerdo adoptado por la Dirección General de incoarle expediente en averiguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte-denuncia.

b) Si el expedientado manifestase estar afiliado a alguna de las Centrales Sindicales reconocidas en Electra de Logroño, S.A., se pondrá en conocimiento del Delegado Sindical de la misma el hecho de la apertura de expediente disciplinario.

c) El Instructor practicará las pruebas que estime pertinentes, según su leal saber y entender, tendentes a la mayor concreción de los hechos y emitirá su opinión respecto de si pueden ser o no constitutivos de falta laboral. Si no se apreciase la imputabilidad de los hechos denunciados se proveerá en esta fase el sobreseimiento del expediente y el archivo de las actuaciones, comunicándose así al expedientado.

d) A la vista de estas pruebas, el Instructor notificará por escrito al afectado, con la conveniente circunstanciación de los hechos, un Pliego de Descargos alegando del derecho que le asiste a proponer la prueba que estime conveniente para su defensa así como un Pliego de Descargos.

e) En el plazo máximo de cinco días, el afectado presentará el Pliego de Descargos alegando cuanto estime oportuno a su derecho, así como proponiendo o solicitando la práctica de cuantas pruebas considere convenientes para su defensa, dentro de extremos razonables.

f) El Instructor puede, si así lo estima pertinente, pedir la comparecencia del expedientado y tomarle declaración.

g) En el plazo máximo de otros cinco días el Instructor practicará las pruebas propuestas por el afectado, siempre que estas sean factibles, y al caso, y no meramente dilatorias u obstruccionistas.

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección General un informe resumen de las mismas, dando por concluidas las actuaciones del expediente y emitiendo su parecer al respecto acompañado, en su caso, de una propuesta de sanción de conformidad con la legislación laboral vigente o de una propuesta de archivo de las actuaciones por no apreciar existencia de responsabilidad.