JARDINES Y MEDIO AMBIENTE EMPREA MUNICIPAL, S.A.

TEMARIO.

Proceso selección: 2 peones limpieza viaria y formación de bolsa

ÍNDICE

TEMA	TITULO	PAG.
1	Los centros especiales de Empleo, Regulación jurídica. Objeto de la empresa municipal jardines y medio ambiente	2_4
2	Funciones a desarrollar en el puesto "Oficial de Limpieza": clasificación y dependencia orgánica y funcional del puesto de trabajo	5_6
3	El punto limpio de Alcalá la Real. Características y régimen de funcionamiento	7
4	Ley de prevención de Riesgos Laborales. Derechos y obligaciones	8_11
5	Ordenanza municipal de limpieza. La clasificación de los residuos sólidos urbanos	12_14
6	Derechos y deberes de los trabajadores	15_16
7	Convenio Colectivo: Capítulo V. Régimen disciplinario y Responsabilidad	17_22

1. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, REGULACIÓN JURÍDICA. OBJETO DE LA A EMPRESA MUNICIPAL JARDINES Y MEDIO AMBIENTE

Objeto y ámbito

La presente Orden tiene por objeto regular los requisitos necesarios para obtener la calificación y posterior inscripción como Centro Especial de Empleo en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad autónoma de Andalucía.

Bases reguladoras de la concesión por la Consejería de Empleo y el Servicio Andaluz de Empleo de los siguientes incentivos para los centros de Empleo:

a) Incentivos a la creación de empleo indefinido.

b) Incentivos al mantenimiento de los puestos de trabajo.

c) Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de las barreras arquitectónicas.

d) Incentivos para el reequilibrio financiero.

Concepto de Centro Especial de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo son aquellas entidades cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran las personas con discapacidad que trabajan en el mismo, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de estas personas al régimen de trabajo normalizado.

Personas destinatarias

Están destinadas a personas con discapacidad, entendiendo por tales, a los efectos de la misma, aquellas que acrediten estar afectados por una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento a través del oportuno certificado expedido por los servicios públicos competentes. Asimismo, y

siempre que se encuentren en edad laboral, se considerarán afectadas por una discapacidad en grado igual al 33 por ciento, quienes tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez, así como las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de retiro por incapacidad permanente para el servicio.

1. A los mismos efectos se entenderá por persona con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral, las siguientes:

a) Persona con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.
b) Persona con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Registro de Centros Especiales de Empleo

El Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía estará adscrito a la Dirección General del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo a la que le correspondan los programas específicos de fomento de la contratación para la integración laboral de personas con discapacidad, como registro administrativo en el que obligatoriamente deben inscribirse y calificarse aquellos Centros Especiales de Empleo cuya sede y actividad se desarrolle en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Asimismo, deberán inscribirse cuantas incidencias relacionadas con los mismos se describen en la presente Orden.

Entidades promotoras de un Centro Especial de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo podrán ser promovidos por las Administraciones Públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, respecto de sus centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Requisitos para la calificación como Centro Especial de Empleo

1. Para ser calificados e inscritos, los Centros Especiales de Empleo, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Acreditar la personalidad jurídica del titular.

b) Justificar, mediante el oportuno estudio económico, las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro en orden al cumplimiento de sus fines.

c) Acreditar que la plantilla del Centro estará conformada, al menos en un 70 por ciento, por personas respecto de las que se hubiera declarado una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, con arreglo al procedimiento que, en cada supuesto, les resulte de aplicación, ello sin perjuicio de que puedan contar con personas no discapacitadas para el desarrollo de la actividad

Clasificación de los Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo se clasifican en:

a) Provinciales: Cuando el centro o centros de trabajo en los que desarrollen su actividad radiquen en el territorio de una única provincia andaluza

b) Multiprovinciales: Cuando los centros de trabajo en los que desarrollen su actividad radiquen en dos o más provincias andaluzas.

2.- FUNCIONES A DESARROLLAR EN EL PUESTO.

FUNCIONES A DESEMPEÑAR, JORNADA DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES.

(Fuente: Bases del proceso de selección).

Peón de Limpieza Viaria:

Funciones a desempeñar:

- Limpieza de calles, plazas y caminos, con escoba, escobón e instrumental facilitado, tanto en núcleo urbano como en aldeas del municipio.
- Limpieza de calles con sopladora.
- Respecto a la basura/residuo generado en el servicio de limpieza viaria, clasificarlo y recogerlo conforme al sistema que corresponda.
- Respecto a los enseres depositados en la vía pública o entorno a los contenedores, recogerlos y clasificarlos convenientemente.
- Asumir la responsabilidad del estado de limpieza de la zona que diariamente le corresponda.
- Limpieza de jardines y parques, recogiendo y extrayendo de los mismos la suciedad existente.
- Respecto a la basura depositada junto a los contenedores de reciclaje, depositarlos en el contenedor correspondiente y limpiar el entorno.
- Limpieza de alcantarillas, rejillas y arquetas.
- Colocar en las papeleras las bolsas de clasificación que correspondan, y al vaciarlas adoptar las medidas precisas para su tratamiento y clasificación, atendiendo siempre a las indicaciones de su responsable.
- Conducción de vehículo de limpieza para el traslado de personal y herramientas a las aldeas del municipio.
- Esparcir sal en nevadas y heladas.
- Quitar hierbas y matojos, y vaciar las papeleras.
- Retirar diariamente los carteles y pancartas colocados fuera de las zonas de libre expresión, manteniendo las mismas de acuerdo a cuanto ordene su responsable, utilizando los sistemas e instrumentos precisos.
- Limpiar los servicios públicos, cuando se le encomiende.
- Limpieza de los puntos para perros.
- Limpieza de calles y aceras con el equipo a presión.
- Retirar animales muertos de la vía pública.
- Recogida de enseres en la vía pública, clasificación y traslado a punto limpio del municipio.
- Mantener y cuidar las herramientas y útiles facilitados.
- Cuanto le encomiende su jefe/a de servicio, en relación siempre con su puesto y categoría.

Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo ordinaria se distribuirá de lunes a domingo, (conforme a turnos que se establezcan tanto por servicios de limpieza ordinarios como extraordinarios) con los descansos que legalmente procedan.

Será imprescindible tener disponibilidad para trabajar bajo un sistema de rotación que permita realizar su trabajo en turnos de mañana o tarde, así como atender las necesidades de limpieza del municipio en fines de semana y festivos conforme a sistema actual o modificaciones que se puedan realizar.

3. EL PUNTO LIMPIO DE ALCALÁ LA REAL. CARACTERÍSITCAS Y RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

Se trata de una instalación donde sólo se admitirán los residuos urbanos generados en los domicilios particulares o asimilados, tales como pequeños comercios, oficinas y servicios, de los tipos y en cantidades siguientes

El Punto Limpio de Alcalá la Real es un punto limpio fijo, es decir, se trata de una instalación diseñada para potenciar la recepción y la selección de las diversas fracciones inorgánicas presentes en los residuos sólidos urbanos, especialmente los voluminosos y especiales, con la finalidad de separarlos y valorizarlos. Son recintos de recogida selectiva y residuos específicos dotados de viales, áreas de carga y descarga, contenedores específicos y cerramiento perimetral.

OBJETIVOS DEL PUNTO LIMPIO

1. Separar los materiales contenidos en los residuos urbanos, especialmente los peligrosos, cuya eliminación conjunta con el resto de los residuos que representan un riesgo y contribuyen a la contaminación del medio ambiente.
2. Evitar el vertido incontrolado de los residuos voluminosos que no pueden ser eliminados a través de los servicios convencionales de recogida de basura.
3. Aprovechar los materiales contenidos en los residuos urbanos que son susceptibles de valorización, consiguiendo un ahorro energético y de materias primas, y reduciendo el volumen de residuos a eliminar.
4. Buscar la mejor solución para cada tipo de residuo con el objetivo de conseguir la máxima valorización de los materiales y el mínimo coste en la gestión global.

4. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Obligaciones de los trabajadores desde el punto de vista de la Ley de prevención

Estas obligaciones vienen especificadas en el art. 29 de la LPRL y son las que a continuación se describen:

- Individualmente, el trabajador debe **velar por la seguridad y salud de las personas** que puedan ser afectadas:
  - Por actos u omisiones.
  - De acuerdo con su formación y las instrucciones del empresario.
- Con arreglo a su formación, deberá, en particular:
  - Utilizar correctamente equipos y materiales.
  - Utilizar correctamente los Equipos de Protección Individual (EPI).
  - No alterar el funcionamiento de dispositivos de seguridad.
  - Comunicar inmediatamente todo peligro grave e inminente y defectos de los sistemas de protección.
  - Colaborar para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.
  - Contribuir a cumplir las exigencias de la autoridad competente.

5. ORDENANZA MUNICIPAL DE LIMPIEZA. LA CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS.

Esta ordenanza tiene por objeto regular, dentro de la esfera de la competencia municipal, las actividades que más abajo se señalan, para conseguir las adecuadas condiciones de pulcritud y ornato urbanos:

1.1.1 Limpieza de la red viaria y otros aspectos.

1.1.2 Prerrecogida.

1.1.3 Recogida de residuos sólidos.

1.1.4 Tratamiento de residuos.

El Servicio Municipal de Limpieza Pública es de carácter público y se realizará dentro del municipio. Viene obligado con los recursos y medios legalmente a su alcance, a satisfacer las siguientes atenciones publicas:

- Limpieza de las áreas públicas de propiedad municipal. Retirada de basuras y escombros que aparezcan vertidos o abandonados en la vía pública.
- Vigilancia y control del estado de limpieza de las áreas de dominio particular para uso común.
- Limpieza de solares y locales cuyos ocupantes se nieguen o resistan a la orden de hacerlo.

<u>Limpieza de la red viaria y otros espacios</u>

La limpieza de la red viaria pública (calles, plazas, glorietas, pasos a desnivel, tanto de tránsito rodado como peatonales, etc.) y la recogida de los residuos procedentes de la misma, será realizada por el Servicio de Limpieza con la frecuencia conveniente para la adecuada prestación del servicio y a través de las formas de gestión que acuerde el Ayuntamiento, conforme a la legislación de Régimen Local.

Prerrecogida.

Se define como prerrecogida las normas que deberán ser cumplidas por los usuarios durante el almacenamiento y presentación de los residuos sólidos antes de ser retirados por el Servicio de Limpieza.

Los residuos sólidos se presentarán para su recogida en recipientes cerrados normalizados en forma de sacos, cubos o contenedores.

Recogida de residuos sólidos.

Se trata de las normas que deben ser cumplidas por los productores de los desechos y residuos sólidos enumerados en el artículo 3, con referencia a la presentación y entrega de los mismos para su recogida y transporte.

La recogida de residuos sólidos será establecida por la Alcaldía, con la referencia y horario que se consideren oportunos, dando la publicidad necesaria para conocimiento de los vecinos.

Tratamiento de residuos.

Las instalaciones para la eliminación de residuos sólidos por vertedero controlado y las industriales por transformación en sus formas de compostaje, reciclado e incineración, estarán a lo dispuesto en la Legislación vigente en materia de protección del Medio Ambiente.

Las instalaciones de vertederos de residuos o de plantas industriales de tratamiento de los mismos, de carácter particular o público, en su caso, estarán sujetos a la obligación de la previa obtención de licencia municipal, que se tramitará de acuerdo con el Reglamento de servicios de las Corporaciones Locales y la ley de Protección Ambiental de Andalucía.

Régimen disciplinario.

Todo vecino o persona jurídica, podrá denunciar ante el Ayuntamiento cualquier infracción de la presente ordenanza. De resultar

temerariamente injustificada la denuncia, será de cargo del denunciante los gastos que origine la inspección. Recibida la denuncia, una vez comprobada la identidad del denunciante, se incoará el oportuno expediente en averiguación de los hechos, con la adopción de las medidas cautelares necesarias, hasta la resolución final.

6. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Derechos laborales

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

b) Libre sindicación.

c) Negociación colectiva.

d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Información, consulta y participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Deberes laborales

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

7. CONVENIO COLECTIVO: CAPÍTULO V.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y RESPONSABILIDAD

Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado.

2. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

6. La falta de aseo o limpieza personal. Cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as podrá ser considerada falta grave o muy grave.

7. Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros/as, e incluso, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

9. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. La negligencia o imprudencia graves tanto en el desarrollo de la actividad encomendada como en la conservación o limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.

4. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

10. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador/a hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

13. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

7. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

8. La desobediencia continuada o persistente.

9. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

10. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a o sus compañeros/as o terceros.

12. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores o sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En cualquier caso la empresa deberá dar traslado al Comité o Delegados/as de Personal en el plazo de dos días de una copia de la sanción comunicada a cualquier trabajador/a.