

- 7) Cuando de forma dolosa se haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 8) La negligencia o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para el mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la empresa o de terceros ajenos a ella.
- 9) La embriaguez y/o el consumo de sustancias psicotrópicas en las instalaciones de la empresa o vistiendo el uniforme de la empresa.

Asimismo, la venta o distribución de drogas, fármacos prohibidos o sustancias que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general, dentro de las dependencias de la empresa, así como asistir al trabajo bajo su influencia.

- 10) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 11) El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la empresa.
- 12) La divulgación de información confidencial o propia de la empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.
- 13) El empleo de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, fax, emisora de radio, conexión vía módem, ordenadores, etc.) y el uso de internet para fines ajenos a lo laboral, salvo permiso expreso de la empresa.
- 14) Falsificar o tergiversar datos o documentos de la empresa.
- 15) La introducción de virus o elementos agresivos en el soporte informático, o cualquier otra manipulación de forma indebida de los soportes informáticos que puedan paralizar, anular o causar daño en las aplicaciones informáticas o bases de datos.
- 16) Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la empresa, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

Dichas realizaciones comerciales o industriales incluirán tanto las efectuadas a título lucrativo, como gratuitamente.

- 17) Las ofensas escritas o verbales o la violencia física a superiores, a las personas que trabajen en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.
- 18) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 19) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o cuando el abandono haya puesto en peligro a los demás empleados o las instalaciones de la empresa o haya supuesto un perjuicio importante para la misma.
- 20) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 21) Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la empresa.
- 22) 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.
- 23) El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación de origen racial o étnico, religioso o convicción, discapacidad, edad o género a las personas que trabajan en la empresa.
- 24) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses.
- 25) El personal que encubra las faltas de sus subordinados, ante la dirección de la empresa, incurrirá en la misma responsabilidad que su subordinado.
- 26) Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y séptima de las faltas leves y en la segunda, tercera, quinta, séptima, undécima y duodécima de las faltas graves.
- 27) El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o prestaciones de la seguridad social, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.
- 28) Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.
- 29) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- 30) Simular la presencia propia o de otro trabajador, alterando los registros y control de entrada y salida del trabajo.

Artículo 41.- Sanciones 1.- Por faltas leves:

Amonestación de forma verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

3.- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días. 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 o falta.

Artículo 42.- Procedimiento sancionador

La imposición de sanciones por la dirección, consecuentes a la comisión de faltas leves, graves o muy graves, estarán sometidas a los requisitos especificados a continuación, con excepción 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 o su autoría o cuando existan riesgos de manipulación o destrucción de pruebas, podrá establecer como medida cautelar la suspensión de empleo de aquellos trabajadores que se considere relacionados con los hechos investigados. Esta medida cautelar, tendrá la duración imprescindible para la aclaración de los hechos, así como la imputación de responsabilidad.