

- 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 concurren 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:

- a) Amonestación de forma verbal o por escrito.
- b) 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:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta noventa días.
- b) 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.

- 1.- En las faltas 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.
- 2.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.
- 3.- De no aceptar el trabajador o en su caso el representante legal, firmar la recepción de la notificación indicada en el apartado 1º de este artículo, o en su caso la correspondiente sanción, se considerará ésta válidamente efectuada si dicha negativa es presenciada por al menos dos testigos.
- 4.- Los plazos de prescripción para las faltas leves, graves y muy graves quedarán interrumpidos con las notificaciones mencionadas en los apartados 1º y, en su caso, 3º de este artículo y volverá a reanudarse dicho plazo, una vez transcurridos los tres días anteriormente indicados.
- 5.- La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.