

## INFORMACION SOBRE EL REGIMEN DISCIPLINARIO

La empresa **MARTIZOS SOLUTIONS S.L.** informa a todos sus trabajadores que podrá sancionar, como falta laboral según el vigente Convenio del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La sanción de las faltas será comunicada por escrito al trabajador, constando la fecha y los hechos que la motivan. Las sanciones por **faltas leves** consistirán en amonestación por escrito. Las sanciones por **faltas graves** se basarán en amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días. Las sanciones por **faltas muy graves** serán amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido disciplinario.

**Las faltas se clasificarán en atención a su transcendencia de la siguiente forma:**

- **FALTAS LEVES:**

- **Impuntualidad** no justificada, en la entrada o en la salida, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- **Inasistencia injustificada** de un día al trabajo en periodo de un mes.
- **Abandono del puesto** de trabajo, sin causa justificada.
- **Deterioros** leves en la conservación o en el mantenimiento de **los equipos y material de trabajo**.
- Desatención o **falta de corrección en el trato** con los clientes o proveedores de la empresa.
- **Discutir** de forma inapropiada con los compañeros, clientes o proveedores de la empresa.
- **Incumplimiento de las directrices** dadas por su superior jerárquico en el ejercicio normal de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- **Inasistencia a los cursos** de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- **Incumplir la prohibición** expresa de fumar en el centro de trabajo.
- **El incumplimiento de las obligaciones** previstas en el **artículo 29 de la Ley de Prevención** de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas:
  - \*Incumplimiento de las medidas preventivas.
  - \*Uso inadecuado de máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
  - \*Uso incorrecto de los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.
  - \*Poner fuera de funcionamiento y utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los lugares de trabajo.
  - \*No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los Recursos Preventivos o a los Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

• **FALTAS GRAVES:**

- **Impuntualidad** no justificada en la entrada o en la salida del trabajo continuada.
- **Inasistencia no justificada** al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- **Falseamiento u omisión maliciosa** de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- **Utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa** (correo electrónico, internet, etc.), **para fines distintos** de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- **Abandono del puesto de trabajo** sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- **Falta de aseo** y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y previamente hubiera advertencia por parte de la empresa.
- **Suplantar o permitir ser suplantado**, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- **Desobediencia** a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral.
- **Negligencia**, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- **Realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares**, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- **Reincidencia en la comisión de falta leve**, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- **Ofensas puntuales verbales o físicas**, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción su opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas** aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- **Incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

\*Incumplimiento de las medidas preventivas.

\*Uso inadecuado de máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

\*Uso incorrecto de los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

\*Poner fuera de funcionamiento y utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los lugares de trabajo.

\*No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los Recursos Preventivos o a los Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### • FALTAS MUY GRAVES

- **Impuntualidad no justificada** en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- **Inasistencia no justificada** al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- **Fraude**, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- **Simulación de enfermedad o accidente**. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También, toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- **El abandono puesto de trabajo**, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- **Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa**.
  - Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- **Riñas**, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- **Violación de los secretos de obligada confidencialidad**, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- **Negligencia**, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- **Reincidencia en falta grave**, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- **Desobediencia a las instrucciones** de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- **Acoso sexual**: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso moral**: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.
- **Acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual**.
- **Incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas:
  - \*Incumplimiento de las medidas preventivas.
  - \*Uso inadecuado de máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
  - \*Uso incorrecto de los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

\*Poner fuera de funcionamiento y utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los lugares de trabajo.

\*No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los Recursos Preventivos o a los Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- **Abuso de autoridad.**

**FDO: SERGIO MARTÍNEZ RUEDA**  
**GERENTE**

**MARTIZOS SOLUTIONS, S.L.**  
CIF: B16815243  
C/ RULADOR, 116  
04800 ALBOX (ALMERÍA)

**FDO: CARMEN M.ª RAMÍREZ FERNÁNDEZ**  
**TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



**FDO: TRABAJADOR**

#firma#