

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 39.- 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 40.- 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 1.º de este artículo, o en su caso la correspondiente