

b) Establecer objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora en materia de Medio Ambiente.

c) Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de la Empresa y los trabajadores mediante técnicas de buena gestión medio ambiental.

### 31. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación en vigor, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Ello no obstante, los incumplimientos contractuales que se relacionan no deben considerarse una enumeración exhaustiva, sino meramente indicativa, por lo que cualquier conducta contraria a las obligaciones laborales emanadas del contrato de trabajo podrá ser objeto de sanción, siempre los con criterios que se reseñan.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y el presente Convenio Colectivo, y en consideración a su importancia, frecuencia, intención y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

### 32. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves:

1) El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.

2) Una falta de puntualidad injustificada en la entrada al trabajo inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces durante un periodo.

3) El abandono del puesto de trabajo, aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.

4) No notificar la ausencia en la primera jornada y no cursar en tiempo oportuno el parte de baja o confirmación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se prueba la imposibilidad de haberlo efectuado.

5) La ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

6) Descuidos considerables en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

7) No comunicar a los servicios de personal los cambios de residencia o de domicilio en un plazo de un mes.

8) No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas

9) No comunicar oportunamente a los Servicios de Personal las alteraciones familiares que afectan al Régimen General de la Seguridad Social.

10) La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca la Dirección.

11) Contravenir las instrucciones de los facultativos estando en situación de incapacidad temporal.

12) Falta de aseo y limpieza personal ajena a las condiciones de trabajo.

13) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

### 33. FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves:

1) Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2) Omitir conscientemente la comunicación a los servicios de personal de las alteraciones familiares con repercusión económica para la empresa.

3) La alegación de motivos falsos para la obtención de las licencias y permisos o la simulación de enfermedad o accidente.

4) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que pueda causar un grave perjuicio para la empresa o su imagen.

5) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

6) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

7) La imprudencia en acto de servicio.

8) Emplear para uso propio locales, instalaciones, útiles o materiales de la empresa, sin mediar la oportuna autorización.

9) Las derivadas de los supuestos previstos en los números 1, 2, 3, 5, 7 10 de la relación de faltas leves, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes