

Capítulo XIX

Código de conducta y régimen disciplinario

Artículo 129 __. Declaración de objetivos

Los ~~presentes~~ principios de actuación que se concretan en el artículo siguiente tienen por objeto establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los compromisos y responsabilidades éticas ~~los Valores~~ del Código Ético y del Plan de Tolerancia Cero contra la corrupción, así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como ~~gravemente~~ contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Artículo 130 __. Principios de actuación

Los empleados de Endesa y de las empresas del ámbito funcional de este Convenio, acomodarán su actuación a los principios ~~siguientes~~ que se describen a continuación, así como a los restantes recogidos en el Código Ético de Endesa (www.endesa.codigoetico.com):

- a) Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.
- b) Profesionalidad. Los empleados deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación al cliente, y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.
- c) Confidencialidad. Se entiende que el empleado de Endesa se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de Endesa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.



Artículo 131__. Régimen disciplinario: conceptos básicos

1. La regulación contenida en el presente Capítulo es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores, siendo responsabilidad de los gestores cumplir y hacer cumplir la misma de forma que se asegure y garantice que, salvo justificación cierta y acreditada, todas las personas de su ámbito de responsabilidad cumplen con lo prevenido. En este sentido habrán de ser aplicadas las medidas de exigencia y control que procedan y no amparar ni justificar inobservancias las cuales, de producirse, deben evidenciarse para tomar las medidas correctoras necesarias.

4. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo, y por alguna de las faltas laborales tipificadas en los artículos 137__, 138__ y 139__ del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.

2. Las faltas laborales susceptibles de ser sancionadas se clasifican en ~~función de su importancia, trascendencia e intención en:~~ leves, graves y muy graves.

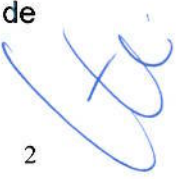
Artículo 132__. Prescripción de las faltas

1. ~~De conformidad con lo previsto en el presente Convenio,~~ las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente pleno y cabal de la comisión de las mismas los hechos y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido ~~para las muy graves, cuatro para las graves y tres para las leves.~~

2. El conocimiento indicado se entiende referido al órgano de la Empresa con facultad de sancionar.

4.

2.3. La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, así como por la apertura de expediente para la investigación y esclarecimiento de los hechos. ~~por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser ésta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente la apertura del mismo para el esclarecimiento de los hechos.~~ En tales supuestos, el período máximo de



interrupción no podrá superar los 30 días.

Artículo 133 ____. Cancelación de las faltas laborales

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán anuladas del expediente personal del trabajador y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia, en los siguientes supuestos:

- a) Transcurridos seis meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.
- b) Transcurridos dieciocho meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual o superior calificación.
- c) Transcurridos veinticuatro meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

Artículo 134 ____. Reincidencia

1. La reincidencia se produce en aquellos supuestos en los que un trabajador sancionado **en firme** por la comisión de una falta, incurre, en un plazo inferior al que se señala en el artículo anterior para la cancelación de la misma, en la comisión de una segunda falta, contado desde la firmeza de la sanción, de la misma o superior calificación.
2. La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.
3. En los supuestos de reincidencia en falta muy grave en los que la sanción impuesta sea distinta al despido, la Dirección de la Empresa podrá optar por alguna de las siguientes medidas:
 1. Si se decidiese imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista para los supuestos de comisión de faltas muy graves, el período de suspensión podrá elevarse hasta 210 días.
 2. Si se decidiese imponer la sanción de traslado forzoso a distinta localidad **sin** derecho a indemnización alguna, esta podrá imponerse conjuntamente con una suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta 30 días.



4. En los supuestos de comisión, en los plazos indicados, de una segunda falta de inferior calificación a la anteriormente sancionada, podrá imponerse la sanción mínima prevista para la de mayor calificación.

Artículo 135 _____. **Procedimiento sancionador** para la imposición de sanciones

1. La aplicación del régimen disciplinario, ~~de acuerdo con lo establecido en la presente regulación~~, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en ésta materia.

2. El procedimiento de imposición de sanciones requerirá la tramitación de expediente en los siguientes casos:

– Expediente contradictorio: Para el esclarecimiento de hechos susceptibles de sanción a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los delegados de prevención. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los restantes miembros de la representación a la que pertenezca, si los hubiese.

– Expediente informativo: Para el esclarecimiento de hechos susceptibles de sanción. Si el expediente afectara a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, deberán ser oídos previamente los Delegados Sindicales designados a tal efecto por el Sindicato al que pertenezca. Este derecho de audiencia previa deberá ser ejercitado en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la comunicación de la Empresa. De la apertura del expediente habrá de ser informada la Sección Sindical a la que el trabajador esté afiliado.

3. La Empresa podrá decidir, si así se considera oportuno para la investigación y esclarecimiento de los hechos, la tramitación de expediente informativo aún en el caso de que el trabajador no esté afiliado a ningún sindicato y no fuera preceptiva su tramitación, informando de ello al trabajador y a los representantes de los trabajadores. La tramitación de dicho expediente no tendrá una duración superior a treinta días.

Asimismo, en cualquier momento de la instrucción del expediente, el instructor podrá proponer el sobreseimiento y archivo de actuaciones.

4. Además de las audiencias anteriores podrán ser oídas también otras personas si así se estima adecuado por parte de la instrucción del expediente, así como la práctica de cuantas diligencias se entiendan oportunas, con la finalidad de la investigación y esclarecimiento de los

hechos.

- ~~2. a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los Delegados de Prevención, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.~~
- ~~3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.~~
- ~~4.5. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá decidir, si así se considera oportuno, la tramitación de expediente informativo, aun en el caso de que el trabajador no esté afiliado a ningún sindicato y no fuera perceptiva su tramitación, informando de ello al trabajador y a los representantes de los trabajadores. La tramitación de dicho expediente no tendrá una duración superior a treinta días.~~
- 5.6. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio para la empresa, sus compañeros o a petición del propio empleado sancionado, siempre que, en este último caso, la empresa accediese a ello o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.
- 6.7. Los Comités de Empresa y, en su caso, Delegados de Personal, habrán de ser informados de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y despido de los trabajadores sean o no afiliados.
- 7.8. Las faltas que sean objeto de sanción se incorporarán al serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su ~~anulación-cancelación, a efectos de la reincidencia, por el transcurso de los periodos de tiempo que se indican a continuación por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma.~~ No obstante, la Dirección de la Empresa podrá anularlas antes de transcurrir los tiempos indicados ~~el tiempo reglamentario~~, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos le Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

a) Seis meses desde la firmeza de la sanción en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese periodo, por la comisión de nuevas faltas.



b) Dieciocho meses desde la firmeza de la sanción los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.

8- c) Veinticuatro meses desde la firmeza de la sanción en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas

Artículo 136 __. Sanciones laborales

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo para los supuestos de reincidencia, las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y a las demás circunstancias que concurran en el caso, son las siguientes:

a) En los supuestos de faltas leves:

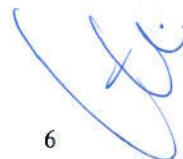
- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) En los supuestos de faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a hasta quince días.
- En el supuesto de uso indebido de ~~la tarifa eléctrica de empleado o~~ de cualquier ~~otro~~ beneficio social, la suspensión de empleo y sueldo podrá ser sustituida por la ~~perdida~~pérdida del derecho al disfrute del mismo por un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.
-

c) En los supuestos de faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.
- En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la ~~perdida~~pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute ~~del mismo del~~mismo.
- Traslado forzoso, ~~que podría ser a distinta localidad, sin~~derecho a indemnización alguna.
- Despido.



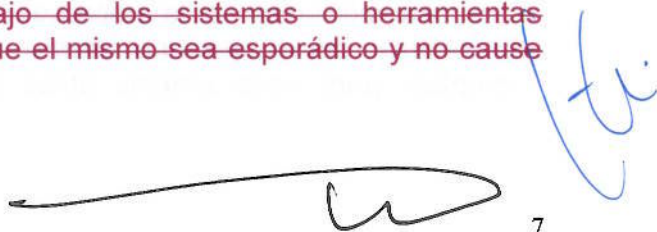
d) Sin perjuicio de las sanciones previstas en los apartados anteriores la Empresa, atendiendo a la naturaleza de los incumplimientos y a las circunstancias concurrentes, podrá acordar la imposición de alguna de las sanciones establecidas para faltas con calificación menor que la cometida.

e) La imposición de sanción por falta laboral no impedirá que la Empresa lleve a cabo, en su caso, actuaciones judiciales en el orden jurisdiccional que proceda.

Artículo 137__ . Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

- ~~1) De uno a tres incumplimientos de la duración de la jornada que no excedan de 30 minutos en un mes, sin la debida justificación. Los incumplimientos de jornada u horario que no excedan de 30 minutos en un mes., sin la debida justificación.~~
- ~~2)1) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes por un tiempo total inferior a 30 minutos, sin la debida justificación. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.~~
- ~~3)2) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente o no comunicar con la debida antelación, la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.~~
- ~~4)3) El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique, y siempre que del mismo pudiera derivarse algún tipo de perjuicio para la Empresa. Si como consecuencia del mismo se generasen situaciones de peligro o riesgo para las personas o instalaciones o cualquier tipo de perjuicio a la Empresa, podrá ser considerada como grave o muy grave, según cada caso concreto.~~
- ~~5)4) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas sin motivo que lo justifique.~~
- ~~6)5) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas al trabajador o a su familia, que pudieran tener repercusión en materia de Hacienda o de Seguridad Social. La falta dolosa en la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.~~
- ~~7)6) La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio a la empresa o al servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.~~
- ~~8)7) El uso para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que el mismo sea esporádico y no cause perjuicio a la empresa o al servicio.~~



7

- 9) ~~Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales derivados, en su caso, de su contrato de trabajo, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa.~~
- 10) ~~8) No atender al público con la corrección y diligencia debida, si se causase perjuicio en la imagen de la compañía podrá ser calificada como grave o muy grave.~~
- 11) ~~9) La falta de diligencia respecto al cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que no estén calificados como graves o muy graves.~~
- 12) ~~10) Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales así como las normas, procedimientos e instrucciones de la Empresa cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de ésta.~~
- 13) ~~11) La utilización de los dispositivos digitales incumpliendo los usos autorizados, las normas de uso y las pautas de utilización de los dispositivos digitales previstas en el presente Convenio Colectivo y en las políticas internas de la Empresa, cuando no se derive un perjuicio para la Empresa u otros trabajadores.~~

Artículo 138. Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

- 1) ~~De cuatro a ocho incumplimientos de la duración de la jornada que no excedan de 30 minutos en un mes, sin la debida justificación. Los incumplimientos de jornada u horario superiores a 30 minutos y que no excedan de 90, en el periodo de un mes, sin la debida justificación.~~
- 2) ~~1) De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un mes por tiempo total inferior a 30 minutos, sin la debida justificación. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a seis veces en el periodo de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.~~
- 3) ~~2) Faltar un día al trabajo, sin causa que lo justifique en el periodo de un mes.~~
- 4) ~~3) La indisciplina o desobediencia ~~no justificada~~ a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, ~~siempre y cuando por parte de la empresa se haya facilitado el material reglamentario.~~~~
- 5) ~~4) La negligencia o desidia en el trabajo ~~que afecte a la marcha del servicio.~~ Si éstas implicasen riesgo de accidente para el propio trabajador o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.~~
- 6) ~~5) El abandono injustificado del puesto de trabajo de acuerdo con los términos recogidos en el art. 137.4 del presente Convenio, ~~por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio para la empresa o para sus compañeros.~~~~
- 7) ~~6) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa.~~
- 8) ~~7) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando~~

perjuicio grave a ésta.

- 9)8) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros compañeros.
- 10)9) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.
- 11)10) La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando ~~una~~ aún sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.
- 12)11) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.
- 13)12) ~~El uso indebido del fluido eléctrico suministrado a tarifa de empleado para fines distintos a los previstos.~~
- 14)13) No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de los responsables cualquier circunstancia relativa al servicio, que se detecte y que pueda perjudicar al cliente o a la sociedad en general, con riesgo de daño material, pudiendo ser considerada como muy grave si entraña un riesgo con daño humano.
- 15)14) Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección, cuando del mismo pudiera derivarse indirectamente riesgo de accidente. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el propio trabajador, para otros compañeros o para terceras personas. También podrá ser calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.
- 16)15) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente. La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.
- 17)16) No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado. Esta falta será tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de al propio trabajador a otros compañeros o terceras personas.
- 18)17) El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medio ambiente.
- 19)18) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente



9

fa

incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.

~~20)19)~~ Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, así como la simulación de la presencia en el trabajo mediante la complicidad de otro trabajador al que se facilita o permite la utilización de la propia ficha, firma o tarjeta de control.

~~20)~~ ~~La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio.~~

~~21)~~ .

~~21)~~ Fumar en los centros de trabajo fuera de los lugares en los que esté permitido.

~~22)~~ La utilización de los dispositivos digitales incumpliendo los usos autorizados, las normas de uso y las pautas de utilización de los dispositivos digitales previstos en el presente Convenio Colectivo y en las políticas internas de la Empresa, cuando se derive un perjuicio para la Empresa u otros trabajadores.

~~22)~~ .

Artículo 139. Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes

- 1) Más de ocho incumplimientos de la duración de la jornada o más de quince en doce meses, sin la debida justificación. ~~Más de ocho incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de seis meses, o más de quince en doce meses, sin la debida justificación.~~
- 2) Dos o más. ~~Más de dos~~ faltas de puntualidad o asistencia al trabajo por un tiempo superior a treinta minutos cometidas durante el periodo de un mes, sin la debida justificación.
- 3) Dos o más faltas de asistencia al trabajo en el periodo de un mes, sin la debida justificación
- 4) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos tanto para el ingreso en la Empresa, como para el acceso a cualquier concepto o beneficio que ésta conceda.
- ~~3)~~ ~~exigidos para el ingreso en la empresa y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.~~
- 4) ~~5)~~ La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la empresa o la complicidad con sus autores.
- 5) ~~6)~~ Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios,

enseres, o documentos de la compañía, siempre que sea de forma intencionada.

- 6)7) La embriaguez o toxicomanía durante el desempeño de la actividad laboral ~~servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.~~

En el supuesto de que se trate de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual y fuese conocida por los servicios médicos de empresa, el hecho de que el trabajador se someta a las prescripciones establecidas por el médico será considerado como atenuante o eximente de sanción al objeto de tipificar la conducta como no constitutiva de falta. La falta de inicio El abandono del tratamiento prescrito ~~o así como~~ la reincidencia en esta conducta será considerada como falta muy grave.

- 7)8) Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de ~~la Empresa ésta.~~

- 8)9) Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.

- 10) Desarrollar actividades laborales de la misma naturaleza o en la misma rama de actividad de producción que la Empresa, tanto por cuenta propia como ajena. ~~Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la compañía,~~ así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en Empresas dedicadas a la misma actividad, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de Empresas suministradoras de materiales o servicios de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección que, en todos los supuestos descritos, habrá de ser expresa y escrita.

9).

- 11) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a ~~los~~ jefes, ~~a los~~ compañeros y subordinados, así como a los clientes, clientes, trabajadores de ETT, de empresas contratistas, becarios o cualquier persona que desarrolle algún tipo de actividad en las instalaciones de la Empresa.

10).

- 11)12) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

- 12)13) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad, de acuerdo con los términos recogidos en el artículo del presente Convenio.

- 13)14) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

- 14)15) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.

- 15)16) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

- 16) ~~La reincidencia en falta grave.~~



- 17) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, incluyendo supuestos de ~~en~~ situaciones de **fuerza mayor**. Urgencia o necesidades del servicio.
- 18) ~~17)~~ Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.
- 19) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación, así como simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común. ~~Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.~~
- 20) ~~El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de lucro.~~
- 21) ~~18)~~ El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio.
- 22) ~~19)~~ Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.
- 20) No prestar auxilio a un compañero o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.
- 21) Serán consideradas faltas muy graves las inobservancias del contenido del Código Ético, del Plan de Tolerancia Cero contra la corrupción, de los Principios Generales sobre Riesgos Penales, del Código de Actuación Comercial y del Código de Conducta de Endesa Distribución Eléctrica, aprobados por la Dirección de la Empresa.
- 22) La utilización de los dispositivos digitales incumpliendo los usos autorizados, las normas de uso y las pautas de utilización de los dispositivos digitales previstos en el presente Convenio Colectivo y en las políticas internas de la Empresa, cuando se derive un perjuicio grave para la Empresa u otros trabajadores.
- 23) -

