

" La simulación de enfermedad o accidente.

" La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

" La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

" La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicio.

" El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

" La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

" La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

" El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en la gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

" La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

" El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

" La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

" La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes durante más de 20 días al trimestre.

" La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

" Calumniar, injuriar, o agredir a compañeros, acogidos en la Institución, miembros de la Junta Rectora o de la Comunidad.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por falta leve:

" Amonestación por escrito.

" Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

" Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

" Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

" Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

" Despido.

4. Las sanciones por faltas leves, cuando haya suspensión de empleo y sueldo, graves o muy graves, requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo plazo que el interesado, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo u sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Administración tuvo conocimiento de su comisión en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, no supere en su conjunto, el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad, remitiéndose la sanción según la falta ocasionada, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad, y perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa a través del Órgano Directivo, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.