

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

- La disminución continua 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 lo 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 las 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 o tres días al mes.

- La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes o 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 haya media sanciones.

- Calumniar, injuriar, o agredir a compañeros, acogidos en 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 al 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 empleo y sueldo, graves o muy graves, requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oido aquellos, en el mismo plazo que el interesado, con carácter previo al posible acuerdo suspensión provisional de empleo y 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 fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión 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 este, 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, remitiéndosele la sanción según la falta ocasionada, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad, y perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Empresa y reincidencia 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.

8.- Transcurrido dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de falta grave o muy grave no sancionada con el despido, podrá acordarse la cancelación de las anotaciones en la hojas de servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias instancia del interesado.