

- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 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 del trabajo normal o pactado.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del 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.
- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimientos en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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 de tres días al mes.
- La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidades.
- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

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

- a) Por faltas leves:
  - 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 y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. Este informe se emitirá en el plazo máximo de siete días naturales.

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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, 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, remitiéndole a la sanción según 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.