

- 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 período de seis meses, cuando haya 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 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración 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 prelimi-

nar 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 a 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 Administración 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.

Proyecto Melilla 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 en las anotaciones en las hojas del servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesado. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelarán a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la aparición de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones será de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

9.- No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El presente artículo será modificado automáticamente en caso de experimentar variación respecto del Convenio Colectivo de la Ciudad Autónoma. La CIVE habilitará el correspondiente procedimiento.

CAPÍTULO X.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 28.- Organización Y Participación En Materia De Salud, Seguridad Y Condiciones De Trabajo.