Faltas muy graves

1. Toda actuacion que suponga discriminacion por razon de raza, sexo, religion, lengua, opinion, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condicion o circunstancia personal o social.

2. La adopcion de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administracion o a los ciudadanos.

3. La obstaculizacion al ejercicio de las libertades publicas y derechos sindicales.

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

5. La disminucion continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante mas de tres dias al mes.

7.Los malos tratos de palabra u obra con superiores, companeros y companeras, personal subordinado o publico en general.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevencion de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o danos para el trabajador o trabajadora, o para terceros.

9. **La simulacion de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres dias, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulacion realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entendera incluida en este apartado toda accion u omision del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente**

10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

11. Haber sido sancionado por la comision de tres faltas graves en un periodo de un ano.

12. Causar por negligencia o mala fe danos muy graves en el patrimonio y bienes de la Comunidad Autonoma.

13. **Incumplir lo pactado libremente con la Administracion, vulnerando la buena fe contractual.**

14. **El acoso moral, la violacion muy grave del derecho a la intimidad y a la consideracion debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o fisicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.**

Se entiende por acoso sexual: la situacion en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o fisico no deseado de indole sexual, con el proposito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u **ofensivo.**

Faltas grave.

La falta de obediencia debida a los superiores.

El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

La falta de consideracion y respeto con los superiores, companeros y companeras, personal subordinado o publico en general.

La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave. (funcionario B. 169 FP)

5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artıculo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres dıas al mes.

7. La presentacion extemporanea de los partes de comunicacion de baja, en tiempo superior a siete dıas desde la fecha de su expedicion, salvo fuerza mayor.

8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situacion de incompatibilidad.

10. **Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.**

11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante mas de **cinco dıas al mes.**

12. Haber sido sancionado por la comision de tres faltas leves en un periodo de tres meses.

13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razon del trabajo cuando causen perjuicios a la Administracion o se utilice en provecho propio.

14. El acoso moral, la violacion grave del derecho a la intimidad y a la consideracion debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o fisicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

15. **La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comision de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.**

Faltas leve.

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorreccion con el publico, superiores, companeros o companeras o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. **La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos dıas al mes.**
5. La no comunicacion previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservacion de los locales, material y documentacion de los servicios.

Sanciones.

Por faltas graves → a) Suspension de empleo y sueldo de tres dıas a seis meses.
b) Suspension del derecho a participar en el primer procedimiento de promocion posterior que se convoque dentro de los dos anos siguientes a la sancion.

Por faltas muy graves → a) Suspension de empleo y sueldo de mas de **seis meses hasta doce meses.**
b) Suspension para participar en dos procedimientos de promocion en el periodo de **los tres anos** siguientes a la sancion.
c) Traslado forzoso sin indemnizacion.
d) Despido.

Por faltas leves: → a) Apercibimiento escrito.
b) Suspension de empleo y sueldo de hasta dos dıas.

Prescripcion.

Las faltas leves prescribiran a los 10 dıas,

las graves a los 20 dıas y

las muy graves a los 60 dıas,

A partir de la fecha en que la Administracion tuvo conocimiento de su comision, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido.

↓

todo ello a partir de la fecha en que la Administracion tuvo conocimiento de su comision, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido

↓

Dichos plazos quedaran interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duracion de este en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Situación:

Un trabajador laboral de una administración pública comete una falta muy grave el **1 de enero** al discriminar a un compañero por motivos de raza, lo cual se detecta y documenta el **15 de enero**.

1. **Plazo de prescripción:**
   - Según lo establecido, las faltas muy graves prescriben a los **60 días** desde que la Administración tuvo conocimiento de la falta, es decir, desde el **15 de enero**. Por tanto, la falta prescribiría el **15 de marzo**, salvo que se inicien actuaciones del expediente.
   - Si no se hubiera tenido conocimiento, la falta prescribiría a los **6 meses de su comisión**, es decir, el **1 de julio**.

1. **Interrupción del plazo:**

   - El **20 de febrero**, la Administración notifica al trabajador el inicio de un expediente disciplinario. Esto interrumpe el plazo de prescripción.
   - Mientras se mantenga activo el expediente, el plazo queda suspendido, pero el procedimiento completo no debe durar más de **6 meses** (hasta el **20 de agosto**), salvo que haya demoras atribuibles al trabajador.
   -

1. **Resolución del caso:**
   - Si el expediente concluye antes del **20 de agosto**, la falta no prescribirá y podrá aplicarse la sanción correspondiente.
   - Si el expediente supera los 6 meses sin justificación, la falta quedará prescrita y no podrá sancionarse.