

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/as superiores, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/as superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público o los usuarios y las usuarias del servicio en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de tres horas y hasta seis horas
7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
11. El retraso injustificado de más de diez minutos y menos de una hora en un día, y que no supere las tres horas en un mes
12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, siempre que no suponga la violación de la intimidad personal de usuarios o usuarias de los servicios prestados por la entidad o compañeros y compañeras, en cuyo caso será falta muy grave.
13. La reincidencia en falta leve en el plazo de un mes.
14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio para el subordinado/a, ya sea de orden material o moral.
15. La falta de fichaje a la entrada o la salida del centro de trabajo hasta más de dos veces en un mes y hasta cuatro veces en un mes, salvo causas no imputables al trabajador.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La desobediencia a las órdenes directas de un/a superior cuando de ello se derive o pueda derivar graves perjuicios para la entidad o para los/las usuarios/as de la misma.
3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
5. El retraso injustificado de más de una hora en al menos tres días en un mes
6. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
7. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, que supongan más de seis horas
8. La reiteración o reincidencia en falta grave, en el plazo de tres meses.
9. El acoso sexual y laboral.
10. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.
11. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.
12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo desempeñado, obtenidos con ocultación engaño o fraude o valiéndose del nombre de la institución.
13. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico o cuando se produzca la violación de la intimidad personal de usuarios o usuarias de los servicios de la entidad o de otro personal laboral.
14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
15. La tolerancia o encubrimiento de los/as superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por sus colaboradores y colaboradoras.
16. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora o de terceros.
17. La falta de fichaje a la entrada o la salida del centro de trabajo más cuatro veces en un mes, salvo causas no imputables al trabajador/a.

Artículo 36. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas en la entidad por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Despido.