

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE CALA

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Cala, que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 2006 por los representantes de la Corporación y de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasa funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 22 de marzo de 2007.

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE CALA

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre el Ayuntamiento de CALA y los trabajadores a su servicio.

En todo aquello que no este recogido en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las disposiciones legales dictadas por la Administración Central o Autonómica en razón a sus competencias.

Artículo 2. Ámbito Personal, Funcional y Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del Ayuntamiento de CALA, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación laboral vigente.



Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los trabajadores que sean contratados con cargo a créditos de subvenciones recibidas para tal fin.

El Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios y sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2006.

Este convenio tendrá una duración de dos años, prorrogándose automáticamente por periodos de un año, en caso de no ser denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del convenio se hará antes del 30 de noviembre del año de su vencimiento o el de su prórroga, comenzando a continuación la negociación de la nueva plataforma.

Artículo 3. Comisión Paritaria

Se construye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por 1 representante del Ayuntamiento de y 1 un Delgado de Personal. Serán asistidos por un Secretario para levantar acta.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir, y sus acuerdos tendrán la misma eficacia que este Convenio.

Dicho Comisión se reunirá a petición de una de las partes fijándose la reunión con un máximo 10 días hábiles posteriores a la petición.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que, por la jurisdicción laboral no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna o algunas de sus cláusulas, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal anulación o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

Artículo 5. Organización del Trabajo

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- Mejora de las prestaciones de servicio a los ciudadanos.
- Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procedimientos administrativos.

Será preceptivo y previo, el informe del Delegado de Personal para cualquier modificación de: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo, y rendimiento. En caso de no existir acuerdo deberán ser aprobadas por la autoridad competente.

Artículo 6. Comisión Servicio

Cuando un puesto de trabajo se encuentre vacante o en situación de desocupación efectiva porque su titular se halle en situación distinta a la de prestación de servicio activo por cualquiera de las causas de las contempladas en la legislación vigente, en caso de urgencia o necesidad, el Alcalde Presidente, podrá realizar nombramientos en COMISION DE SERVICIO, siempre que se reúnan los requisitos de titulación y aptitud para dicho puesto. Los nombramientos duraran hasta que el puesto se cubra conforme a los procedimientos al efecto y sin que pueda haber con ello la rectificación del comisionado, toda vez que por imperativo de la legislación al efecto dicho puesto deberá ser proveído por los procedimientos legalmente previstos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 7. Trabajos de superior Categoría

El Alcalde o Concejal en quien delgare podrá habilitar provisionalmente, para desempeñar puestos de superior categoría a personas de las diferentes secciones, por necesidad del servicio y comunicándolo, dentro de los cinco días laborales siguientes, a los Servicios de Personal y, estos a su vez, a los Delegados de Personal.

Tal desempeño de funciones generará derecho a la percepción de la diferencia existente entre las retribuciones fijas de los puestos de trabajo, desde el primer día en que se desempeñe el nuevo puesto de trabajo y dejaran de existir una vez cesen en el citado

Artículo 8. Jornada Laboral

La jornada de trabajo máximo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo será realizada preferentemente de forma continuada, con las excepciones que demanden las necesidades de los Servicios.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de las diferentes secciones municipales se confeccionará por la jefatura de cada servicio.

Antes de día 1 de Diciembre de cada año, los diferentes calendarios, se



negociarán entre el Equipo de Gobierno y los Delegados de Personal y en caso de disconformidad con el mismo, deberá sé aprobado por la Autoridad Laboral.

El Trabajador tendrá derecho a la adaptación de su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiéndose motivada la negativa, en su caso.

El trabajador que curse estudios en Centros de Enseñanza o Cursos de Formación relacionados con el puesto de trabajo, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Servicio.

- Descanso diario.

El Trabajador tendrá derecho de un descanso de 30 minutos durante su jornada de trabajo, tanto si desarrolla su actividad laboral de forma continua como partida, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En aquellos centros de trabajo sea imprescindible la presencia del trabajador se establecerán dos turnos de descanso.

- Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días, preferentemente, que podrán reducirse hasta 36 horas, si así lo exigen las necesidades de Servicio o en su caso, estableciendo el descanso de ocho días en ciclos de 4 semanas, según cuadrante.

Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Artículo 9. Vacaciones

El personal afectado por el ámbito del presente Convenio, disfrutara dentro del año natural y hasta el 15 de enero del siguiente año, de un mes de vacaciones anuales retribuidas o su proporción al tiempo trabajado durante dicho año, pudiendo dividirse a petición del trabajador en dos periodos de 15 y 15 días. En caso de imposibilidad por causa del servicio, el trabajador tendrá derecho a elegir un periodo de 15 días, siendo asignados los otros 15 por la empresa.

También, los trabajadores, podrán optar por disfrutar 22 días laborables, (no considerándose a estos efectos los sábados), 23 días laborables si tienen 15 años de servicio, 24 días laborables si tienen 20 años de servicio y 25 días laborables si tienen 25 o más años de servicio.

En los supuestos que el total de días exceda del mes, los días que excedan se disfrutaran, en fecha distinta si coincidiera su terminación con el inicio de las de un compañero.





Antes del día 30 de Abril se confeccionará el calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios, que se remitirá para su aprobación y control definitivo a la Concejalía de Personal y a los Delegados de Personal, que habrán de negociar en caso de disconformidad. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios. Dicho sorteo será válido en años sucesivos, rotándose los turnos de vacaciones entre el personal del departamento afectado.

El periodo de baja par I.T. será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Artículo 10. Permiso Retribuidos

1.- El Trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por asuntos propios siete días que podrán ser distribuidos a conveniencia del trabajador, respetando las necesidades del servicio y previa autorización, sin que puedan coincidir con el inicio y/o final de las vacaciones.

b) Por matrimonio y/o constitución de parejas de hecho (debiendo acreditar su inscripción en un registro oficial), 15 días naturales.

c) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos, tíos o nietos, 1 día que será el de la celebración del acto civil o religioso. Si tuviera lugar en localidad fuera de la provincia, el permiso será de dos días.

d) Por traslado del domicilio habitual, un día natural

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal

f) El trabajador que curse estudios a cuyo término se le otorgue titulación académica oficial, tendrá derecho a 10 días laborales para concurrir a los exámenes propios del curso.

g) Por el embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a los días que determine la Ley.

La adopción de un menor de cinco años tendrá la misma consideración que el nacimiento.





h) Por lactancia del hijo menor de doce meses, la trabajadora tendrá derecho a ausentarse durante una hora diaria de su puesto de trabajo, que podrá disfrutar de la manera que determine, de forma con tinuada o fraccionada (nunca más de dos veces), comunicando el momento de su disfrute, que deberá mantener, al menos, durante un mínimo de tres meses de manera invariable.

Esfe permiso podrá ser disfrutado (de trabajar ambos) por la madre o el padre indistintamente, manteniendo la opción durante un mínima de tres meses.

i) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

j) Por enfermedad grave -certificada por el facultativo- o intervención quirúrgica o fallecimiento de la pareja, hijos y padres, familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, tendrá derecho a 3 días laborables, si el hecho se produce en su localidad y 5 días naturales si se necesitase realizar un desplazamiento.

k) Por enfermedad grave -certificada por el facultativo- o intervención quirúrgica o fallecimiento del resto de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, tendrá derecho a 2 días laborables, si el hecho se produce en su localidad y 4 días naturales si se necesitase realizar un desplazamiento.

l) Por nacimiento, aborto o interrupción del embarazo y adopción de un hijo, el trabajador tendrá derecho a 3 días laborables a 5 días naturales, respectivamente, según sea en la localidad a tenga que desplazarse.

m) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica a especialistas o al médico de familia, así como el de hijo menores y mayores impedidos.

n) El Alcalde o en quien delegue, podrá conceder por causa grave justificada, una vez agotadas las vacaciones, los días por asuntos propios y las licencias a las que tuviese derecho, licencia de hasta diez días naturales.

o) En caso de enviudar, el trabajador o trabajadora que tenga hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, que no desempeñen actividad retribuida y que esten a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales dentro del año del óbito y nunca por periedo superior a siete días.

p) La jornada de trabajo del día en que los trabajadores disfruten de la festividad de Santa Rita, será de 8,30 a 14 horas.

q) Durante el periedo comprendido entre el día 1 de julio y el 31 de agosto, el horario de trabajo para los trabajaderes que no estén a turnos será desde las 8,30



horas hasta las 14,30 horas.

r) Los días 24 y 31 de Diciembre serán de permiso para todo el personal que no tenga que atender los servicios de Información y Registro. Los trabajadores que presten sus servicios dichos días, tendrán otro día de descanso, dentro del periodo navideño.

s) La mujer embarazada, podrá asistir, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo preciso para ello, a los cursos de preparación del parto organizados por la Seguridad Social, debiendo presentar para ello la correspondiente solicitud a la que deberá acompañar informe médico en el que se prescribe o aconseje tal actividad y certificado de la inexistencia de cursos fuera de la jornada de trabajo de su exclusión, por causa justa, de los mismos.

2.- En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los Servicios de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo, con la mayor brevedad posible su falta de asistencia.

3.- Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas a través de las Servicios de Personal, con la antelación que se señala a continuación:

Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados a, b, c, d, f, h, i, g, y l.

Con 72 horas de antelación, los establecidos en los apartados h, m (cita médica) n. Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

Artículo .11. Normas Generales y Comunes

Los trabajadores sólo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinan en este convenio.

En su virtud, los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por la confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes o informes.

La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento oportuno para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

Los trabajadores que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de





trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida por la normativa vigente.

Artículo 12. Conceptos Retribuidos

Las retribuciones de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Cala, son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

El Sueldo.

Los Trienios.

Las Pagas Extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

Complemento de Destino.

El Complemento Específico.

El Complemento de Productividad.

Las Gratificaciones.

El Complemento Personal.

A los efectos de ordenación del salario los párrafos a y b del número 3 del presente artículo tienen la consideración de complemento del puesto de trabajo.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo ,y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador el día 1 del mes siguiente al que corresponda, salvo en los siguiente casos, en que se liquidarán por días:

a. - En el mes de su contratación, en el mes de reingreso al servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.

b. - En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación a permisos sin derecho a retribución.





Artículo 13. El sueldo

El sueldo será el que corresponda a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los trabajadores municipales, y que son A, B C, D, y E, según la titulación exigida para el desempeño de cada puesto.

El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley General de Presupuesto de Estado para cada ejercicio económico.

Artículo 14. Trienios o Antigüedades

Los trienios consisten, en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de triennos se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos.

Cuando un empleado público cambie de grupo con carácter definitivo, los triennos que cause a partir de ese momento serán los establecidos para el nuevo grupo donde esté adscrito.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, norma que la sustituya.

Los triennos se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 15. Complemento de Destino

Consistente en una cantidad fija mensual según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador y en función de la escala que figura en el Anexo

Los intervalos de los Niveles de puestos de trabajo son los contemplados en el Anexo II, que se actualizarán conforme a los funcionarios de la Administración del Estado.

Dentro de los Niveles máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia, etc.

Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el Presupuesto anual con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

Los trabajadores que realicen funciones superiores las fijadas en el nivel contratado durante un periodo de, al menos, dos años, consolidarán dos niveles inferiores a que tengan fijados en estas funciones.



Los trabajadores sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figuren clasificados de conformidad con lo regulado para los funcionarios en el artículo 21 de la Ley 30/1984.

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio para cada uno de los trabajadores, con independencia de su condición laboral, al estar reguladas por lo previsto en el artículo 21 de la Ley 30/1984, se consideran mínimas y no podrán ser absorbidos ni compensadas, aunque pasen a desarrollar las funciones de otro puesto de trabajo.

Artículo 16. Complemento Específico

El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a la especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo que, por el Ayuntamiento, se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo.

Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberán ser negociadas con el Delegado de Personal.

Complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación, lo determinará la valoración de puestos de trabajo. Se deberá tener en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

El complemento específica en atención a la dedicación, y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo. Dentro del concepto dedicación se incluyen otros subconceptos: jornada partida, turnicidad, festividad, nocturnidad y disponibilidad. No obstante, cuando se realice la R.P.T, se podrá aumentar con otros subconceptos que se estimen convenientes.

El complemento específico en atención a la incompatibilidad, retribuirá la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto o actividad en sector





público, a el ejercicio, por si o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por si o por persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades o particulares, y su cuantía vendrá determinada de acuerdo con el grupo de clasificación en que se encuentre encuadrado el empleado público, y se cuantificará cuando se realice la valoración de puestos de trabaja.

El complemento específico en atención a la peligrosidad y su aplicación, retribuirá el esfuerzo requerido por un puesto de trabajo derivado de la probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

El complemento específico en atención a la penosidad y su aplicación lo determinará la valoración de puestos de trabajo y retribuirá el esfuerzo requerido por las especiales condiciones en que se han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.

Artículo 17. Fondo Social

Se constituye un fondo social, con una cuantía de 900 euros, para atender aquellas necesidades los trabajadores -ayuda de estudios, enfermedad, etc. etc. - a los que les de aplicación este Convenio, que se dotara de un Reglamento que establecerá los requisitos condiciones y/o forma de aplicación y distribución, elaborado por los trabajadores, del que se dará cuenta a la Corporación.

Se constituirá una comisión, con participación mayoritaria de los trabajadores, que será la encargada de su aplicación practica, comunicando a la Intervención del Ayuntamiento, a quienes y en que condiciones y cuantías a de abonárseles del mismo.

Artículo 18. Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que sean declarados en situación de Incapacidad Temporal, a consecuencia de un accidente o enfermedad grave y/o hospitalización, percibirán un complemento que les cubra el 100% del total de sus retribuciones.

En los restantes supuestos se abonara el 100% apartir del cuarto día de la baja.

Artículo 23. Seguro

La Corporación concertara una Póliza de Seguro, que cubra las situaciones de Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Total, como consecuencia de sufrir un Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o Accidente No Laboral, percibirán el trabajador o sus herederos legales, en cuantía de doce mil veinte euros y veinticuatro céntimos (12.020,24 €)





Artículo 24. Faltas

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

Artículo 25. Faltas Leves

Son faltas leves:

De 1 a 5 faltas de puntualidad superior a 15 minutos alterna o 3 consecutivas durante un mes sin que existan causas justificadas.

La no comunicación con la antelación debida, de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

El faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.

La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio leve.

El no cursar el parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas.

La no comunicación de los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social

Artículo 26. Faltas Graves

Son faltas graves:

Faltar 3 días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

El simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma o tarjeta de control.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros, inferiores y ciudadanos.

El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

De cinco a ocho faltas de puntualidad alterna o seis consecutivas durante 1 mes





sin que existan causas justificadas.

La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo, o en el uso para fines propios de enseres y herramientas de propiedad municipal.

El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

La reincidencia de 3 faltas leves no recogidas como falta grave.

Artículo 27. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves:

El faltar al trabajo más de 3 días al mes sin causa justificada.

El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto, a los demás trabajadores como al Ayuntamiento o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos, durante acto de servicios.

Falsear datos ante el Ayuntamiento y ante los Delegados de Personal si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Ayuntamiento de forma intencionada.

Los malos tratos de palabras y obras y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros a subordinados.

10 faltas de puntualidad alternas o 8 consecutivas, durante 1 mes sin causa justificada.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.

Las condenas por sentencias firmes que impliquen privación de libertad.

La violación del secreto de correspondencia o documentos.

El infringir el sigilo profesional.

El abandono del trabajo ocupando puestos de responsabilidad relevante.

La disminución reiterada voluntaria o continuada en el rendimiento normal del trabajo.





La reincidencia en 3 faltas graves en el plazo de 18 meses.

Artículo 28. Sanciones

Por razón de las faltas a que se refiere este convenio podrán imponerse las siguientes Sanciones.

Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo, sueldo de 16 días a 3 meses. Despido.

Artículo 29. Procedimiento

Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave a muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por los servicios de Personal, en el que será oído el interesado, dándose cuenta de la sanción impuesta a los Delgados de Personal.

Artículo 30. Prescripción de las Faltas y Sanciones

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el jefe de servicio respectivo tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente.

En todo caso, las faltas quedan prescritas, según su gravedad, a los 2, 3 a 6 meses de haberse cometido.

Las sanciones impuestas por folios leves, se anularán de su Expediente Personal, a los 6 meses, las impuestas por faltas graves al año y las impuestas por folios muy graves a los 3 años.

El plazo de anulación comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.





Disposición Final

Para todo lo no previsto, ni regulado en este Convenio, se estará a lo estipulado en la Legislación, que les sea a aplicación o Laudos al que las partes, acuerden someterse.

TABLA SALARIAL AÑO 2006

PUESTO CATEGORIA SALARIO COMPLEMENTO COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD

PUESTO	CATEGORIA	GRP.	NIV	ANT	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD ESPECIFICO
SECR. INTERV.	AUX. ADMINIST	D	18	8	564,39	390,40	134,64
ADMINISTRACION	ADMIMSTRATIVO	C	17	0	690,24	368,18	0,00
AUX. ADMINIST.	AUX. ADMINVO	D	13	2	564,39	279,39	33,66
	AUX. ADMINVO	D	10	2	564,39	212,79	33,66
POLICIA LOCAL	POLICIA LOCAL	D	11	8	564,39	234,98	134,64
	AUX. POLICIA	D	11	6	564,39	234,98	100,98
	AUX. POLICIA	D	11	5	564,39	234,98	84,15
MANTENIMIENTO	SERVIC.VARIOS	E	14	1	515,26	301,61	12,63
LIMPIEZA	LIMPIADORA	E	8	4	515,26	190,56	50,52
	LIMPIADORA	E	8	2	515,26	190,56	25,26