

f) toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical

g) la utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el ayuntamiento

Artículo 49.- SANCIONES A FALTAS.

a) Por faltas leves

- amonestación verbal

- suspensión de empleo y sueldo de 1 a 4 días

b) Por faltas graves

- suspensión de empleo y sueldo de 5 días a 6 meses

c) Por faltas muy graves

- suspensión de empleo no superior a 3 años, ni inferior a 6 meses

- despido disciplinario

Artículo 50.- TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la Representación de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y aquellos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción, que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

Artículo 51.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas prescribirán:

a) leves: a los quince días

b) graves: a los cuarenta y cinco días

c) 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, siempre que la duración del mismo no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador/a expedientado

Transcurridos dos y cinco años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio de trabajador/a a instancia del interesado. La sanción por faltas leves se cancelarán automáticamente a los 6 meses de la sanción

Artículo 52.- FALTAS SUPERIORES

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 53.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La

Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

Artículo 54.- PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

Anexo nº I

GRUPO DE CLASIFICACIÓN

El art. 25 de la Ley 30/84, establece: los Cuerpos, Escalas, Clases y Categoría de funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas que se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos; en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio del Ayuntamiento de Molinos tendrá los siguientes grupos:

GRUPO A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente

GRUPO B: Titulado Medio, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente

GRUPO C: Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente

GRUPO D: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente

GRUPO E: Certificado de Escolaridad

CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A:

Técnico de Administración General

Técnico de Administración Especial

Asesor Jurídico

Licenciados

GRUPO B:

Secretario-Interventor

Trabajador Social

Coordinador General de Deportes

Diplomado Universitario

GRUPO C:

Administrativo

Técnico Auxiliar o de Juventud

Encargado

Guía Turístico

Oficial 1ª

Administrativo - Servicios Múltiples

GRUPO D:

Oficiales de Oficio

Auxiliar Administrativo

Monitor

GRUPO E:

Ayudantes de Oficio

Operario- Peón – P. de Limpieza

Ordenanza- Subalterno

Mantenimiento piscinas

GRUPO	SUELDO	TRIENIOS
A	1091,02	41,93
B	925,96	33,55
C	690,24	25,19
D	564,39	16,83
E	515,26	12,63

OTROS SERVICIOS

GRUPO	HORAS EXTRAORDINARIAS	
	LABORALES	FESTIVOS
B	23,00	
C	9,00	11,00
D	8,00	10,00
E	7,00	9,00

ANEXO Nº III
PLUS DE CONVENIO 2005

NIVEL	Euros/mes
30	958,01
29	859,31
28	823,18
27	787,03
26	690,47
25	612,60
24	576,47
23	540,34
22	504,18
21	468,09
20	434,82
19	412,62
18	390,40
17	368,18
16	346,03
15	323,80
14	301,61
13	279,39
12	257,17
11	234,98
10	212,79
9	201,69
8	190,56
7	179,47
6	168,37
5	157,26
4	140,62
3	124,01
2	107,38
1	90,71

Anexo nº IV

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

NIVEL	Euros/mes
8	120,00
9	133,50
10	152,03
11	191,73
12	239,73
13	263,75
14	287,78
15	317,02
16	346,26
17	375,50
18	404,74
19	433,98

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO POR CATEGORÍAS

CATEGORÍA	NIVEL
GUIA MUSEO	11
GUIA CUEVAS	11
ADMINISTRATIVO-SERV. MULTIPLES	12
OFICIAL 1ª	16
PEON	14
LIMPIADORA	10
MANTENIMIENTO PISCINAS	8

Anexo nº V

Categoría Profesional	Grupo	Nivel	Sueldo	Plus de Convenio	Complemento del puesto de trabajo
Guía Museo	C	16	690,24	346,03	191,73
Guía Cuevas	C	16	690,24	346,03	191,73
Oficial 1ª	C	14	690,24	301,61	346,26
Administrativo-Servicios Múltiples	C	16	690,24	346,03	239,73
Peón	E	12	515,26	257,17	287,78
P.de limpieza 35% jornada	E	12	192,19	95,92	152,03
Mantenimiento piscinas	E	10	515,26	212,79	120,00

Adicional 1ª.- NO DISCRIMINACIÓN.

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el Convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Adicional 2ª. RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Al trabajador/a que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá

derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva, a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

Adicional 3ª.- VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Durante la vigencia del convenio, a partir del 2006, dada la situación novedosa de la negociación del Convenio, así como las funciones y características específicas de los puestos de trabajo, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, reflejando el incremento retributivo en el Complemento