3.- La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

4.- En cualquier caso, los expedientes sancionadores se sustanciarán siguiendo criterios de celeridad y eficacia, a fin de evitar que las infracciones cometidas queden sin sancionar por efecto de la prescripción establecida en el Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Corresponde a la Alcaldía sancionar las faltas cometidas por los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.

6.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas a los/as trabajadores/as serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 62.- Extinción del contrato.

Se aplicará lo establecido en el Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.- Suspensión del contrato.

En lo no regulado expresamente en el presente convenio, será de aplicación el Artículo 45 y siguientes del Estatuto de los/as Trabajadores/as. Será causa de suspensión del contrato de trabajo, el cumplimiento de las penas de privación de libertad y de suspensión temporal de cargo público, durante el tiempo de la condena.

Artículo 64.- Despido.

Los/as trabajadores/as que tengan expresamente reconocida su condición de fijos/as o indefinidos/as en su contrato o plantilla del ayuntamiento de Peligros, y que, por cualquier causa, fuesen despedidos/as y el órgano jurisdiccional competente declare nulo o improcedente el despido, podrá optar el/la trabajador/a entre ser readmitido/a en su puesto de trabajo o indemnizado/a.

Artículo 65.- Acoso en el trabajo.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados/as con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Se entenderá por acoso, todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual, o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualquier otra decisión relativa al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará a los/as trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de los/as responsables de Area, los hechos determinantes de la denuncia.

De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente, las denuncias podrán dirigirse al Area de Servicios Generales, procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.

El acoso entre compañeros/as podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente, podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un/a superior hacia una persona subordinada de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.

Igualmente en relación a este tema, y en lo que no esté recogido en el presente convenio se atenderá a lo establecido en la legislación vigente, y en concreto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Peligros.

Segunda.- En caso de privatización de servicios municipales, el Ayuntamiento de Peligros facilitará al personal fijo o indefinido la opción de permanecer como empleado/a municipal o trasladarse a la empresa privada, quedando la decisión en manos del /la trabajador/a.

Tercera.- De acuerdo con lo establecido en el Artículo 177 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, el régimen jurídico del personal laboral del Ayuntamiento de Peligros será, en su integridad, la Legislación Laboral, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y las futuras normas de desarrollo autonómicas.

Cuarta.- Las referencias existentes en el texto, cualquier interpretación del contenido del Convenio Colectivo, se hará a la luz de dicha Legislación y de la Jurisprudencia emanada de los Tribunales de lo Social.

ANEXO I.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO TABLA DE RE-TRIBUCIONES EJERCICIO 2008

GRUPO 0

PUESTO	<u>SALARIO BASE</u> <u>MENSUAL</u>
Juan Manuel González Escobar	2.007,55 euros
Baldomero Rodríguez Moleón	1.669,51 euros
Lourdes Rodríguez Quesada	2.063,90 euros

GRUPO A

PSICOLOGO/A	2.007,55 euros
GABINETE DE COMUNICACION	2.007,55 euros

GRUPO B

BIBLIOTECARIA	1.669,51 euros
---------------	----------------

GRUPO C

ENCARGADO/A OBRAS Y SERVICIOS	1.564,13 euros
ADMINISTRATIVO/A	1.564,13 euros
ANIMADOR SOCIO/CULTURAL	1.564,13 euros
TECNICO/A DE DEPORTES	1.564,13 euros
TECNICO/A DE JUVENTUD	1.564,13 euros
MONITORES/AS DEPORTIVOS Y	

CULTURALES	1.564,13 euros
TCO/A. DE MEDIO AMBIENTE	1.564,13 euros
TCO/A. INFORMATICO	1.564,13 euros
GRUPO D	
OFICIAL OFICIOS VARIOS	1.477,62 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.477,62 euros
AUXILIAR CONSULTORIO MEDICO	1.477,62 euros
AUX. DE DEPORTES	1.477,62 euros
AUX. DE JUVENTUD	1.477,62 euros
GRUPO E	
ORDENANZA	1.232,54 euros
NOTIFICADOR/A	1.232,54 euros
PEONES DE CUALQUIER ESPECIALIDAD	1.232,54 euros
LIMPIADOR/A	1.232,54 euros
SUBALTERNO	1.232,54 euros

ANEXO II.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO CUYOS CONTRATOS ESTAN VINCULADOS A ALGUNA SUBVENCIÓN. EJERCICIO 2008

<u>PUESTO</u>	<u>SALARIO BASE MENSUAL</u>
GRUPO A	
ABOGADO/A CIM	2.007,55 euros
GRUPO B	
INFORMADOR/A CIM	1.669,51 euros
CORDINADOR/A CIUDADES ANTE LAS DROGAS	1.669,51 euros
GRUPO D	
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	1.477,62 euros

ANEXO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL: El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en los siguientes grupos:

GRUPO 0: PERSONAL DESCALIFICADO.

Forman parte de este grupo aquellos trabajadores que por acuerdos anteriores a este convenio no entrarían de lleno en la clasificación que sigue, por tanto se respetan sus condiciones pactadas anteriormente y se declaran dichos puestos a extinguir cuando termine la relación laboral con los mismos. Estos trabajadores son los siguientes:

- Juan Manuel González Escobar.
- Baldomero Rodríguez Moleón.
- Lourdes Rodríguez Quesada

GRUPO 1: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores/as que estando en posesión del título de Licenciados/as, Arquitecto/a o Ingeniero/a, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior en la RPT.

GRUPO 2: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que estando en posesión del título de Ingeniero/a Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de Tercer Grado, Arquitecto/a Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en virtud de su titulación, para ejercer funcio-

nes o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico Medio en la RPT.

GRUPO 3: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachillerato, Formación de Segundo Grado o formación laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral reconocida o Convenio Colectivo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que están definidos como del grupo 3 en la RPT.

GRUPO 4: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación elemental de Primer Grado o formación laboral reconocida en Ordenanza Laboral reconocida o Convenio Colectivo, han sido o son contratados, para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que están definidos como del grupo 4 en la RPT.

GRUPO 5: Forman parte de este grupo y se integran en él los trabajadores que estando en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral reconocida o Convenio Colectivo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que están definidos como del grupo 5 en la RPT.

Peligros, 29 de mayo de 2008.-La Alcaldesa, fdo.: Rosa Ruiz Huertas.

NUMERO 6.552

AYUNTAMIENTO DE PELIGROS (Granada)

Acuerdo Marco de condiciones de trabajo del personal Funcionario de Carrera

EDICTO

ACUERDO MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA DEL AYUNTAMIENTO DE PELIGROS

TITULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito de aplicación

Las normas contenidas en el presente Acuerdo Marco serán aplicables a los funcionarios de carrera e interinos que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Peligros.

Artículo 2.- Vigencia

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor el primer día del mes de su publicación en el B.O.P. una vez aprobado y ratificado por las partes que lo suscriben y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2011, todo ello, sin perjuicio de la vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezcan.

Las condiciones establecidas en este Acuerdo Marco se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o Acuer-