

- c) Calificación jurídica de los hechos para determinar la falta que se estime cometida, concretándose la responsabilidad del trabajador.
- d) Resolución que se propone.

10. La propuesta de resolución deberá ser notificada al expedienta para que en el plazo de diez días pueda alegar lo que estime conveniente para su defensa.

11. Oído el inculpado o finalizado el plazo sin alegación alguna, el Instructor remitirá el expediente al órgano competente para imponer la sanción. Dicho órgano podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

12. El Alcalde u órgano competente impondrá las sanciones disciplinarias a propuesta del Instructor del expediente.

13. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador o la trabajadora inculpado/a y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración de las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del expediente.

14. Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculpado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

15. La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlo.

16. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

17. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

18. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que lo motivaron.

19. En todo lo no recogido en el artículo anterior serán de aplicación las normas jurídico-administrativas aplicables al régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración Local.

Artículo 86. Cancelación

La cancelación de las anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos uno, dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas menos graves, graves o muy graves. La anotación de sanciones por la comisión de faltas leves se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Artículo 87. Incoación a representante sindical

Cuando se incoe un expediente disciplinario a un trabajador que ostente la condición de Delegado Sindical, miembro del Comité de Empresa o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical, Comité de Empresa o Central Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante las tramitación del procedimiento.

Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior. También deberá efectuarse si el inculpado es candidato durante el periodo electoral.

Artículo 88. Despido improcedente o nulo

En caso de que los tribunales declarasen el despido improcedente o nulo, siempre que el trabajador tenga la condición de fijo, se produ-

cirá la readmisión automática del trabajador, sin perjuicio de las percepciones económicas que correspondan como consecuencia de la ejecución de la sentencia.

Artículo 89. Detención o privación de libertad

En caso de detención o privación de libertad del trabajador por cualquier causa que no haya ocasionado su despido, sus ausencias tendrán la consideración de suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.

Disposiciones adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. NECESIDADES DEL SERVICIO

Cuando en el presente Convenio se hace referencia a necesidades del servicio, sin detrimento del servicio, o cualquier otra denominación similar, se entiende que dichas necesidades las fijan los responsables de los correspondientes servicios. No obstante, caso de existir diferentes criterios en la determinación de dichas necesidades por los distintos servicios municipales, y con objeto de homogeneizar actuaciones, el Área de Área de Personal, Organización y Calidad y, en su caso, la Comisión de Seguimiento de este Convenio, en base a lo establecido en el número 1 del artículo 5. *Comisión de Seguimiento*, interpretarán y desarrollarán normas para resolver las dudas que pudiesen surgir.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. VALOR DE HORA DE EXCESO DE JORNADA

El valor de la hora de exceso sobre la jornada normal anual se fija en:

SUBGRUPO	N. DESTINO	NIVEL V. P. T.	2009
A1	28	3	31,48
A1	26	4	28,00
A2	26	7	26,45
A1	24	10	25,05
A2	24	11	23,51
A1	23	12	23,21
A2	23	13	21,59
A1	22	15	21,28
A2	21	16	19,69
C1	22	17	17,76
C1	21	18	17,45
C2	18	19	14,81
C1	18	23	15,50
C2	16	24	12,37
A1	22	28	17,55
C1	18	64	12,73
C1	18	29	14,56
C2	16	30	11,56
A2	20	35	15,19
C1	18	38	12,94
C2	18	39	11,78
C2	18	62	11,56
C1	17	45	12,14
C2	16	48	10,99
C2	15	49	10,52
C2	16	50	10,73
C2	16	52	10,13
C2	15	51	10,13
(*)	14	63	10,13
(*)	14	54	9,44
(*)	13	57	9,23
C2	16	65	10,99
(*)	14	66	10,00

(*) Agrupación profesional sin requisito de titulación

Si la hora se realiza en festivo no domingo, se incrementará el valor en un 40 por ciento.