

correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos a su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO VI.— RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 11.— Los trabajadores podrán ser sancionados por el Jefe Superior de Personal, mediante Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

- a) Serán faltas leves, las siguientes:
 1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días, al mes.
 5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.
 6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
 1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto a los superiores o compañeros inferiores.
 2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores 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 en el ejercicio del trabajo.
 4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
 5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
 6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
 7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
 8. La simulación de enfermedad o accidente.
 9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales material o documentos de servicio.
 12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
 14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
 1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
 5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, o durante diez o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.
 6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
 7. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 8. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 9. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 10. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 11. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 12. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
 13. La violación de la neutralidad o independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier

naturaleza.

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
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
 - b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.
- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.
- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración 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 de que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

CAPITULO VII.— JORNADA DE TRABAJO.

La jornada máxima anual es la señalada por la Ley 30/84 y normativa que la desarrolla. Cualquier incremento que sobre la misma se establezca, deberá ser compensado. El cómputo de jornada efectiva anual se obtendrá deduciendo de la jornada teórica legal las fiestas, así como las licencias establecidas en la normativa vigente o acordadas por la Corporación Municipal.

La jornada diaria habitual tendrá, con carácter general, el horario principal de 8,00 a 15,10 de lunes a viernes.

Todos aquellos colectivos que realicen, aunque sea esporádicamente, tareas o actividades fuera de la jornada laboral habitual, incluso domingos y festivos, tendrán garantizada la cobertura para las contingencias profesionales de enfermedad y accidente de trabajo, conforme establece la legislación vigente.

Artículo 12.— Modalidades de dedicación.

a) Dedicación Normal (J.N.): Es la exigida por un puesto de trabajo que no requiera para su desempeño mayor dedicación del horario normal, sin perjuicio del cumplimiento de los deberes en los supuestos de necesidad de realización de trabajos urgentes y extraordinarios.

b) Dedicación especial (J.I.): Los colectivos con Dedicación especial 1, deberán incrementar su jornada anual en un total de 85 horas, en régimen de turnos o de libre disponibilidad.

Este exceso de jornada se recoge en los complementos de Puesto de Trabajo asignados a los mismos cuando incluyan tal dedicación, juntamente con las restantes características peculiares del puesto de trabajo.

Artículo 13.— Jornadas Especiales.

Se establecen las siguientes Jornadas Especiales (J'E.):

1. TÉCNICOS AUXILIARES DE JUVENTUD.

Dedicación especial (J.I.), en régimen de disponibilidad.

Horario principal de 9,00 a 15,10 horas; resto flexible.

Sin perjuicio de las especialidades horarias propuestas por el Coordinador de Juventud, para la prestación de servicios en la Casa de la Juventud.

2. PUESTOS DE TRABAJO EN INSTALACIONES DEPORTIVAS:

Dedicación especial (J.I.). Deberán realizar jornadas laborales durante el año, de conformidad con el calendario particular aprobado y en función de las necesidades del servicio.

El trabajo en festivos será compensado. Régimen de turnos, incluso festivos.

3. PERSONAL DE MERCADOS.

Dedicación especial (J.I.), en régimen de turnos, Jornada diaria de 8 horas.

Deberán realizar la jornada de conformidad con el calendario particular aprobado y en función de las necesidades del servicio.

4. INFORMADOR AUXILIAR DE JUVENTUD.

Dedicación normal con jornada partida, incluida en Complemento Específico. Distribución de la jornada semanal de acuerdo con el calendario particular aprobado.

5. PERSONAL EN C.M.R.E.

Dedicación especial (J.I.), con distribución del horario en función del programa de actuaciones.