



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL,
SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACION

Asunto: Tipificación faltas personal laboral

Expte.: 3080/2020

Referencia: Recursos Humanos

EDICTO

DON FRANCISCO FUENTES JODAR, TENIENTE ALCALDE DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS, SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACIÓN,

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local en su sesión ordinaria celebrada el día 24 de abril de 2020, adoptó, entre otros el acuerdo que con el número 365, literalmente dice, en relación con la tipificación de las faltas del personal laboral municipal, addenda al Convenio Regulador de las Relaciones entre la Corporación y el Personal a su servicio:

“Visto expediente núm. 3.080/2020 de Recursos Humanos relativo a la aprobación de addenda al Convenio del personal laboral sobre tipificación faltas personal laboral, en relación a la regulación tanto del procedimiento disciplinario como de la tipificación de estas, el Subdirector General de Recursos Humanos, conformado por la Directora General de Personal, ha emitido el siguiente informe:

“La DA 3ª del actual Convenio Regulador de las Relaciones entre la Corporación y el Personal Laboral a su servicio dispone:

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El nombramiento de Instructor o Instructora y Secretario o Secretaria de los expedientes disciplinarios recaerá en personal funcionario perteneciente al grupo, o subgrupo en su caso, igual o superior al de la persona afectada al que esté asimilado, según lo establecido en el art. 76 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y preferentemente adscrito a servicio o unidad distinta de éste, salvo legislación específica en la materia.

A este respecto, le será de aplicación lo establecido en el Título VII del citado Texto Refundido, en relación con el régimen disciplinario, regulándose el resto del procedimiento por lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Remite el procedimiento al mismo que para el personal funcionario, RD 33/86, de 10 de enero. No obstante conforme al art. 95 del citado RDL 5/2015, de 30 de octubre, las faltas muy graves están tipificadas en dicha Ley pero las graves y leves:





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL,
SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACION

3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma **o por los convenios colectivos** en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Por ello, atendiendo a la obligación que tiene toda Administración de ejercer su potestad sancionadora se propone a esa Delegación y a la Junta de Gobierno Local la siguiente ADDENDA que complementa la DA 3ª citada del actual Convenio del Personal Laboral municipal (siguiendo los arts. 7 y 8 del RD 33/86, de 10 de enero):

“1. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Código seguro de verificación: **DSG8Q5BQ0FR002R0DRD4**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección <https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **FUENTES JODAR FRANCISCO**
Rubricado al ma **CENABERO HONTORO CONCEPCION**

/TENIENTE DE ALCALDE 19-05-2020 09:38:09
/DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL, 19-05-2020 08:20:01

Contiene 2
firmas digitales





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL,
SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACION

A efectos de lo dispuesto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

2. Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

3. Las citadas faltas serán las mismas que se establezcan para el personal funcionario del Ayuntamiento de Granada, en caso de modificarse la regulación sancionadora de este personal. Ya sea por Ley o de manera reglamentaria, siguiendo lo dispuesto en el Título VI del RDL 5/2015, de 30 de octubre, o norma que le sustituya, en su caso.”

En este sentido las organizaciones sindicales presentes en la Mesa del Personal Laboral en su sesión de 9 de marzo, ha mostrado una abstención mayoritaria al texto propuesto.”

Por ello se estima procedente y así a propuesta del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización y Servicios Generales; Servicios Jurídicos y Régimen Interior, la Junta de Gobierno Local por unanimidad acuerda: APROBAR la siguiente Addenda a la DA3ª del Convenio Regulador de las Relaciones entre la Corporación y el Personal a su Servicio:

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El nombramiento de Instructor o Instructora y Secretario o Secretaria de los expedientes disciplinarios recaerá en personal funcionario perteneciente al grupo, o subgrupo en su caso, igual o superior al de la persona afectada al que esté asimilado, según lo establecido en el art. 76 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y preferentemente adscrito a servicio o unidad distinta de éste, salvo legislación específica en la materia.

A este respecto, le será de aplicación lo establecido en el Título VII del citado Texto Refundido, en relación con el régimen disciplinario, regulándose el resto del procedimiento por lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

ADDENDA – TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS

1. Son faltas muy graves las establecidas en el art. 95.2 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL,
SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACION

2. *Son faltas graves:*

- a) *La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.*
- b) *El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.*
- c) *Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.*
- d) *La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.*
- e) *La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.*
- f) *Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.*
- g) *Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.*
- h) *La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.*
- i) *La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.*
- j) *No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.*
- k) *El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.*
- l) *El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.*
- m) *La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.*
- n) *La grave perturbación del servicio.*
- ñ) *El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.*
- o) *La grave falta de consideración con los administrados.*
- p) *Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.*

A efectos de lo dispuesto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. *Son faltas leves:*

- a) *El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.*
- b) *La falta de asistencia injustificada de un día.*
- c) *La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.*
- d) *El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.*
- e) *El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.*

4. *Las citadas faltas serán las mismas que se establezcan para el personal funcionario del Ayuntamiento de Granada, en caso de modificarse la regulación sancionadora de este*





AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCION GENERAL DE PERSONAL,
SERVICIOS GENERALES Y ORGANIZACION

personal, ya sea por Ley o de manera reglamentaria, siguiendo lo dispuesto en el Título VI del RDL 5/2015, de 30 de octubre, o norma que le sustituya, en su caso.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, *firmado digitalmente*
El Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos,
Servicios Generales y Organización

Francisco Fuentes Jodar

Código seguro de verificación: **DSG8Q5BQ0FR002R0DRD4**

La autenticidad de este documento puede ser contrastada en la dirección
<https://www.granada.org/cgi-bin/produccion/simcgi.exe/verifica.sim/root>

Firmado por **FUENTES JODAR FRANCISCO**
Rubricado al ma **CENABERO MONTORO CONCEPCION**

/TENIENTE DE ALCALDE 19-05-2020 09:38:09
/DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL, 19-05-2020 08:20:01

Contiene 2
firmas digitales

