

exista sentencia condenatoria firme, incluido tanto la detención como la prisión provisional.

4.- Cuando sean autorizados por el Comisión de Gobierno para realizar una misión por un período superior a seis meses en Organismo Internacional, Entidades Públicas o Gobiernos Extranjeros, o en programas de cooperación internacional.

5.- Incapacidad laboral transitoria.

6.- Sanción derivada de expediente disciplinario.

7.- Fuerza mayor temporal, previo expediente.

8.- Durante el ejercicio del derecho de huelga.

9.- Por excedencia forzosa.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

8.11.- Extinción de la relación Funcionarial. La extinción de la relación funcionarial tendrá lugar de conformidad con lo previsto legalmente.

8.12.- Provisión de vacantes.- Las vacantes que sé produzcan en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Valdepeñas se proveerán de acuerdo con la O.E.P. y por el siguiente orden:

1.- Reingreso de excedente.

2.- Promoción interna.

3.- Turno libre.

8.13.- Reingreso de excedentes.- El personal en situación de excedencia, podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca de igual o semejante categoría, estando obligado a solicitar por escrito el reingreso, así como a la presentación de declaración jurada de que no desempeña otro trabajo incompatible con el que pretende ocupar.

8.14.- Promoción interna.- La Corporación reservará, al menos, el 50 % de las plazas vacantes para cubrirías mediante promoción interna, a través del sistema de Concurso-Oposición, todo ello sin perjuicio de las particularidades establecidas legalmente en cada caso.

8.15.- Turno libre.- Cerrado el proceso de reincorporación de excedentes y promoción interna, se procederá a convocar el turno libre, para lo cual se convocará a la Comisión Paritaria, al objeto de proceder a la negociación de todos sus extremos, de acuerdo con lo previsto en este Acuerdo Marco.

8.16.- Garantía en el Empleo.- El cambio de puesto de trabajo en su caso, por problemas físicos o psíquicos se deberá producir previo informe elaborado por un Centro Base del Inerso o el Gabinete de Higiene y Seguridad dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Valdepeñas.

Para los funcionarios que conducen vehículos municipales, a los que por sanción administrativa les fuera retirado ese Permiso de Conducir y/o licencia federativa, el Ayuntamiento lo destinará a otro puesto de trabajo, en tanto dure esa circunstancia, todo ello sin merma en sus retribuciones.

8.17.- Atribución temporal de funciones.- Los funcionarios que realicen funciones de categoría superior, siempre por tiempo superior a siete días, a las que correspondan realizar habitualmente (se entenderán incluidas como funciones de categoría superior las de los Jefes de Negociado cuando sustituyan al Jefe del Servicio), ordenado por escrito por la Corporación, percibirán la diferencia existente entre las retribuciones complementarias, Complemento Específico y de Destino de ambos puestos de trabajo desde el primer día, en concepto de complemento de productividad, sin que puedan exceder del nivel máximo de Complemento de Destino que le corresponda al grupo del funcionario o trabajador que realice la sustitución.

En caso de que las sustituciones se produzcan entre categorías o grupos superiores a un grado o grupo de titulación, la cuantía del Complemento Específico será del 80 por ciento de la diferencia entre el Complemento Específico de ambos puestos de trabajo.

8.18.- Redistribución de efectivos.- Los funcionarios que ocupan con carácter definitivo puestos no singularizados podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que para la

provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento y sin que ello suponga cambio de municipio.

Son puestos no singularizados aquellos que no se individualizan o distinguen de los restantes puestos de trabajo en las correspondientes relaciones.

El puesto de trabajo al que se acceda a través de la redistribución de efectivos, tendrá así mismo, carácter definitivo, iniciándose el cómputo de los dos años a que se refiere el art. 41.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado, desde la fecha en que se accedió con tal carácter al puesto que se desempeñaba en el momento de la redistribución.

Artículo 9.- Garantía de estabilidad en la contratación. Limitación de la temporalidad.

9.1.- Para favorecer la consecución del principio de estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

Se establece una indemnización, 15 días de salario bruto por año de servicio prorrateable, en el caso de finalización de contrato laboral, siendo exigible un mínimo de un año ininterrumpido de servicios prestados y estableciendo un máximo de tres años.

9.2.- Por situaciones de cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio o Voluntario o Prestación Social Sustitutiva, en su caso, maternidad o incapacidad temporal que de lugar a hospitalización o cuya duración previsible sea superior a un mes, o en los casos de vacantes por jubilación, excedencia, así como los puestos de nueva creación, dotados presupuestariamente con nivel de complemento de destino 13 o superior, podrán ser cubiertos de manera temporal mediante personal de la correspondiente Bolsa de Trabajo.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

9.3.- Relación de puestos de trabajo.- La relación de puestos de trabajo (RPT) será un documento unitario y homogéneo que reflejará en todo momento la totalidad de los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Valdepeñas y entes autónomos relacionados en el artículo 1, sin que puedan ser excluidos de la misma puestos algunos en orden a la relación jurídica contractual o cualquier otra circunstancia por la que estén cubiertos.

9.4.- Unidad Jurídica.- LRPT será un instrumento técnico a través del cual se realizará la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisen los requisitos para el desempeño de cada puesto.

En ningún caso podrán desprenderse de la RPT tratos diferenciados ni valoraciones particulares que puedan suponer el predominio de algún departamento por encima de otro de los que conforman el conjunto de la Corporación.

9.5.- Revisión de la RPT.- Anualmente la RPT será revisada parcialmente como consecuencia de ser un documento del que dependen en gran medida el avance y el progreso de la Corporación en todo lo concerniente a los servicios que presta y a los empleados públicos y a sus condiciones de trabajo. Dicha revisión se llevará a cabo durante el último trimestre de cada año.

9.6.- Creación, modificación o supresión de puestos.- La creación, supresión o modificación de todos o algunos elementos que puedan tener o tengan relación con los puestos o condiciones de trabajo, deberán realizarse a través de la RPT previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo.

9.7.- Funciones y perfiles de los puestos de trabajo.- Las funciones y perfiles de los puestos de trabajo serán las que figuren en la relación de puestos de trabajo.

9.8.- Conceptos de que consta la RPT.- La RPT constará como mínimo de los siguientes conceptos:

- Codificación de cada uno de los puestos.

- Denominación clara y concreta del puesto, así como de sus funciones.

- Grupo o grupos de titulación por los que pueden ser ocupados los puestos.

- Formas de provisión.

- Nivel de complemento de destino.

- Complemento específico.

- Tipo de puesto.

- Titulaciones Académicas o equivalencias.