

h) Organización del almacén del parque y su inventario.

Artículo 19.-

d) Al ejercicio de los derechos sindicales, conforme a la Ley 7/2007 de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 20.-

i) Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, la definición de las condiciones de trabajo del personal integrante del; S.E.I.P.S, se determinará con la participación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla y las que hubieran obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

Artículo 21.-

El régimen disciplinario de los funcionarios del SEIPS de Melilla se regulará por lo establecido en, la legislación estatal que resulte de aplicación, el Reglamento del SEIPS de Melilla y demás normativa de la Ciudad Autónoma constituyendo faltas muy graves:

a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación.

o. El acoso laboral.

Artículo 22.-

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a. Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b. Suspensión firme de funciones, con una duración máxima de 6 años.

c. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.