

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE AGUILAR DE LA FRONTERA.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Base Jurídica.

El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en el R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados del Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, sin perjuicio del Régimen Jurídico de éstos.

Artículo 2. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y sociales entre el Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera y los empleados a su servicio en régimen de Derecho laboral.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio afectará al siguiente personal al servicio de este Ayuntamiento, ya sea:

A) Contratados fijos en régimen de Derecho Laboral, personal con contrato indefinido y Personal Laboral con contrato superior a tres años.

B) Jubilados y Pensionistas en la medida que le sea de aplicación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

- Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos, que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contratos del Estado, se regirán por sus propias normas específicas.

- El personal contratado con cargo a los fondos de AEPSA, INEM, OAL, Escuelas Taller, Formación Ocupacional, y en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar este Ayuntamiento y todos aquellos cuya contratación se derive directamente de la ejecución de programas subvencionados.



Artículo 4. Ámbito Funcional.

1.- Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados por el Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, en tanto en cuanto afecte al personal al que se refiere el párrafo A del apartado 1 del artículo anterior.

2.- Los Reglamentos de Régimen Interior y Calendarios Laborales de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este Reglamento, que tienen el carácter de mínimas, forman un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 5. Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes de este Ilustre Ayuntamiento, considerándose como tales todos los existentes en el momento de la firma, así como cuantos en lo sucesivo pudieran establecerse, con las limitaciones establecidas en el artº 3.

Artículo 6. Ámbito Temporal, Denuncia y Prórroga.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero del 2005 y una duración de seis años, hasta el 31 de diciembre del 2010. Transcurrida esta fecha, se considerará prorrogado por tácita reconducción, por periodos anuales completos, sino mediara denuncia por alguna de las partes con anterioridad al 30 de noviembre del 2010. No obstante, denunciado el Convenio, en forma y hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación en su totalidad, el presente.

En última instancia, el/trabajador/a que a la entrada en vigor del presente Convenio, hubiere cesado durante el año 2005 al servicio de este Ayuntamiento, le corresponderá percibir los incrementos habidos en el ámbito de la negociación, respecto de la totalidad de los conceptos económicos devengados por el mismo, siempre que efectúe solicitud expresa y por escrito.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y computo anual, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad, Derecho Supletorio y Condición más Beneficiosas.



Las condiciones establecidas en los presentes Convenio, tanto normativos como económicos, forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, este Convenio no fuese aprobado en su conjunto o fuesen anulado algunos de sus artículos, del Convenio solo quedará sin eficacia los artículos impugnados hasta que la Comisión Paritaria le dé una nueva redacción.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten el Comité de Empresa y los Sindicatos más Representativos con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a la normativa específica de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

Artículo 9. Principio de igualdad.

La Corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva, con el objetivo de conseguir la efectividad del principio Constitucional de Igualdad.

En el desarrollo de las convocatorias de la Oferta Pública de Empleo de aquellas plazas correspondientes a Servicios Municipales donde exista manifiesta desigualdad de género, la Corporación siempre que sea posible procurará que los Tribunales tenga una composición de género paritaria.

No podrán adscribirse mujeres gestantes a tareas en las que existan contaminantes físicos o químicos que puedan ser considerados nocivos para su estado.

Artículo 10. Garantías, Sanciones Gubernativas y/o Judiciales.

a) El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del trabajador, que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de acciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo los casos en que se reconozca en la sentencia dolo, mala fe o negligencia inexcusable, renuncia expresa del trabajador o ser el Ayuntamiento el demandante o demandado.

El tiempo que el trabajador haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el párrafo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

b) El Ayuntamiento garantizará la adscripción a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos al empleado que preste sus servicios como conductor en caso

de retirada del permiso de conducir, cuando la misma derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie dolo, mala fe o negligencia inexcusable.

Artículo 11. Acoso sexual y psicológico en el trabajo.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados/as con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres o mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita, como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupos de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Se garantizará a los trabajadores/as que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

El acoso entre compañeros tendrá la consideración de infracción grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la trabajador/a desee iniciar.

Artículo 12. Comisión Paritaria Mixta.

Se constituye una Comisión Paritaria Mixta de control, interpretación y seguimiento del presente Convenio, integrada de una parte por el Ayuntamiento y de otra por el Comité de Empresa y los Sindicatos más representativos, e igual número de miembros de la Corporación. Dicha constitución deberá producirse en el periodo de un mes desde la aprobación de este Convenio.

Sus funciones serán las de velar por la fiel y puntual aplicación de los establecido en el presente Convenio, así como la de interpretar y desarrollar las partes



dudosas e incompletas del mismo que pudiesen existir.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria Mixta, con voz pero sin voto, cuantos asesores/as las partes estimen convenientes, con un máximo de 4 asesores/as por cada representación.

Las reuniones de esta Comisión serán trimestrales sin perjuicio de que, si las circunstancias lo requieren, puedan convocarse reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, con 3 días hábiles de antelación y envío del orden del día de los asuntos a tratar.

En el orden del día se podrán incluir todos los temas que se presenten a los convocantes con 2 días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, salvo lo dispuesto para las extraordinarias.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 13. Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo y el Organigrama (Anexo I), con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva del Ilustre Ayuntamiento, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al Comité de Empresa.

Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores/as al menos con siete días de antelación a la fecha prevista para la notificación al trabajador/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los periodos indicados, y siempre que la modificación tenga carácter colectivo en los términos del artículo 41 del ET se articulará la correspondiente negociación con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- e) Sistema de remuneración.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de





un servicio municipal, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un periodo de consulta y debate por un nuevo periodo de 10 días, previo informe de los representantes de los trabajadores, en ausencia del cual se entenderá conformidad por su parte las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia. Este será el modo común de establecerse la negociación en los casos que contempla el presente convenio, salvo que expresamente se establezca otro.

Artículo 14. Racionalización y Distribución.

La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación profesional en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre debe perseguir el Ayuntamiento. Para la consecución de estos fines se creará una Comisión Municipal para la Mejora de la Calidad de los Servicios Municipales, compuesta por el Comité de Empresa y los Sindicatos más Representativos y la Corporación, consensuándose el Reglamento de Funcionamiento común para todas las Comisiones.

Artículo 15. Clases de Personal.

1.- El personal al servicio del Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera está integrado por personal funcionario y personal contratado en régimen de derecho laboral.

2.- La plantilla y puestos de trabajo de todo el personal del Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera se fijará anualmente a través de su Presupuesto.

Artículo 16. Plantilla de Personal.

El Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, previa negociación en la Mesa General, con la aprobación del Presupuesto anual, aprobará la plantilla del personal.

El Ayuntamiento está obligado a confeccionar la plantilla de su personal señalando el número de empleados que comprenden cada categoría profesional. Confeccionada la Plantilla y antes de adoptar cualquier acuerdo sobre creación, transformación o supresión de cualquier puesto y categoría profesional, se recabará previamente informe a los representantes de los trabajadores, los cuales estarán obligados a evacuarlos en el plazo de 15 días.

Artículo 17. Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.).



El Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera elaborará la Relación de Puestos de Trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación vigente, previa consulta con el Comité de Empresa y la representación de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio.

Toda modificación de la Relación de Puestos de Trabajo deberá ser consultada con la representación antes citada.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario, laboral, personal eventual, de servicios adaptados y de segunda actividad para policías y servicios especiales.
- b) Los puestos de trabajo del Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.
- c) La formalización de contratos de nuevo personal fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.
- d) La R.P.T. deberá ser actualizada periódicamente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

La Relación de Puestos de Trabajo será aprobada con los presupuestos del año 2006.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

Artículo 18. Catálogo de Funciones.

Define las funciones de cada categoría profesional o puesto de trabajo de las incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, determinándolas con exactitud y precisión, así como delimitándolas.

Estas funciones serán aprobadas junto con la Relación de Puesto de Trabajo, con los presupuestos del año 2006.

Caso de producirse creaciones, reconversiones o contrataciones de plazas de categorías o funciones no contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo, la Mesa General de Negociación pactará las funciones que realizarán.



Artículo 19. Modificación de los Sistemas de Producción.

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación a los sistemas de trabajo, en razón al incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada de la que se disponga o la potenciación de los sistemas de producción, mediante la introducción de maquinaria en las secciones, servicios o departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes del personal desde el mismo momento en que sea incluido en el orden del día de la correspondiente comisión informativa y, en todo caso, con una antelación de 30 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los trabajadores puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta del Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, previa negociación entre éste y los representantes de los trabajadores.

Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta sí se realizara fuera del mismo.

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad, distinta al Centro de Trabajo, el Ayuntamiento de Aguilar abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, legalmente establecidos.

Artículo 20. Oferta Pública de Empleo.

Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público.

La Mesa General de Negociación, consultará antes de la aprobación de los Presupuestos, la Oferta de Empleo Público, Programas, Sistema de Acceso y Bases de las convocatorias de las plazas.

Las plazas que resulten de las diferentes Ofertas Públicas de Empleo, deberán de cubrirse en el plazo de un año, a partir de la aprobación de la misma, adoptando la Corporación las medidas necesarias para su desarrollo.

Capítulo III. Clasificación del personal.

Artículo 21. Clasificación.

1.- El personal laboral al servicio del Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la



Frontera se agrupará, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

GRUPO I: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto.

GRUPO II: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado.

GRUPO III: Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo Grado.

GRUPO IV: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado.

GRUPO V: Certificado de Escolaridad.

2.- El personal de obras y servicios se clasificará en:

a) Encargado, grupo IV.

b) Oficial, grupo IV.

c) Ayudante, grupo V.

d) Peón, grupo V.

Según el grado de responsabilidad o de especialización, y siendo necesario, en todo caso, poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto por la legislación básica de la función pública.

3- Con posterioridad a la aprobación del Catálogo de Funciones le serán entregadas por escrito a cada trabajador sus funciones.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 22. Mesa de Contratación y Empleo.

Se crea una mesa de contratación y empleo formada por la Parte Social y la Corporación, la Parte Social estará compuesta por 1 miembros del Comité de Empresa y uno por cada Sindicato más Representativo, legalmente constituida, más un asesor por cada una de las Secciones Sindicales de los Sindicatos más Representativos y la representación de la Corporación por las personas que la misma designe.

El objeto de la Mesa de Contratación y empleo es el control de todas las contrataciones que se realicen por el Ayuntamiento, elaborará los criterios generales para la selección y las bases que sirvan para la contratación y cuantas funciones le sean encomendadas en el presente convenio.





Cada año la Corporación le presentará a la Mesa de Contratación y Empleo las necesidades de todos los servicios municipales, las jubilaciones que se hayan producido en los mismos, las vacantes, etc.

Artículo 23. La Contratación en General.

La contratación del personal laboral en el Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera estará supeditada al respeto de los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Para la contratación de este personal se tendrá como referencia los sistemas de selección que para el personal funcionario de su misma categoría se establezcan en la legislación vigente.

La contratación eventual se circunscribirá a las necesidades que en cada momento y según la modalidad de contratación sean exigibles.

Toda contratación eventual se realizará según el orden establecido en la Bolsa de Trabajo.

Artículo 24. Duración del contrato.

Podrá concertarse contratos de trabajo de duración determinada, que se ajustarán a la normativa vigente en cada momento, con las excepciones que sobre contratación se contemplan en el presente texto articulado.

Se presumirá por tiempo indefinido los contratos temporales, celebrados en fraude de ley.

Todo trabajador contratado como fijo de plantilla que haya pasado proceso selectivo para el puesto con más de dos años de antigüedad ininterrumpida en la empresa, cuyo despido sea declarado por los tribunales como improcedente o nulo, podrá optar entre recibir la indemnización correspondiente o ser readmitido en su puesto de trabajo.

Artículo 25. Contratación Directa.

Como norma general la contratación de trabajadores/as en el Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera se efectuará con sujeción a las disposiciones que sobre el asunto se contienen en el presente texto articulado y Reglamento de Bolsa de Trabajo. Se adquiere el compromiso de no contratar con empresas de trabajo temporal.

Artículo 26. Contratos de duración determinada.

Se estará a lo determinado al efecto en el Reglamento elaborado para Bolsa de Trabajo.



En virtud de la facultad establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se establece que el contrato eventual por circunstancias de la producción se realizará en el Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, según lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 27. Contratos de Formación.

Los contratos de formación sólo se realizarán de forma excepcional por esta Corporación. En el supuesto de que excepcionalmente se tuviese que realizar un contrato de formación, previamente será remitido para su consulta a la Mesa de Contratación.

Estos contratos sólo se realizarán en aquellos casos en que la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo así lo requiera, nunca para la realización de trabajos habituales de la Corporación. Se exceptúan los contratos de formación acogidos a subvenciones o programas específicos.

Artículo 28. Contrato a tiempo parcial.

La Corporación se compromete a no realizar más que aquellos contratos a tiempo parciales que sean necesarios para el adecuado funcionamiento de los servicios, siempre que no requieran una dedicación completa.

Artículo 29. Conocimiento de contratación.

El Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, queda obligado en el momento de cualquier contratación de personal definitiva o temporal, a remitir copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, deberá remitir mensualmente a dichos representantes una relación del personal contratado, así como de las prórrogas y ceses del mismo.

Capítulo V. Ingresos, ascensos, movilidad, incompatibilidad y ceses.

Artículo 30. Ingreso en la Corporación.

1.- El Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, formulará públicamente su Oferta de Empleo, donde hará constar las plazas que puedan ser ocupadas por el personal laboral.

La selección y acceso de todo el personal, sean funcionarios o laborales, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición libre, en los





que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2.- Los procedimientos de selección y acceso del personal, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán, en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre Función Pública y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a la naturaleza de las funciones a desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas y serán negociados con los/as representantes de los/as trabajadores/as, previamente a su aprobación Corporativa.

3.- Asimismo, la Corporación dará cuenta a los/as representantes de los trabajadores/as de las razones del número de plazas convocadas, reconversiones producidas y propuesta de amortización, a fin de que estos puedan aportar las sugerencias oportunas.

4.- En aquellos supuestos en los que existan plazas en diferentes servicios o instalaciones municipales, serán los opositores los que decidan inicialmente a cual se incorporarán en función de las notas obtenidas en el proceso selectivo.

Artículo 31. Reserva para minusválidos.

Del total de las plazas incluidas en cada Oferta Pública de Empleo, deberá de reservarse el tres por ciento al menos de las mismas, para su provisión por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%. Lo anterior está supeditado a que el/la interesado/a supere las pruebas selectivas establecidas al efecto y acredite la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 32. Reconocimiento Médico.

De forma previa al nombramiento, todo trabajador/a se someterá a reconocimiento médico, emitiéndose el correspondiente dictamen sobre la adecuación psicofísica de aquél/lla para el desempeño de las tareas propias de la plaza a ocupar.

Así mismo, y con posterioridad al ingreso, se realizarán reconocimientos médicos con la periodicidad que determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral, contando siempre con la voluntariedad del trabajador.

En el supuesto de que el informe médico, previo al nombramiento, sea negativo se deberá informar a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Se podrá presentar informes médicos contradictorios si así lo estima el/la trabajador/a.



Igualmente el/la trabajador/a, previa petición realizada al efecto, tendrá acceso a su informe clínico y a ser informado/a de cualquier comunicación que reciba la empresa relacionada con su salud.

Artículo 33. Período de Prueba.

Cualquiera que fuera la modalidad de ingreso o ascenso, el personal laboral del Ayuntamiento, tanto si es fijo como contratado, temporal, quedará sujeto a un período de prueba, durante cuyo transcurso podrá el interesado/a despedirse o ser despedido/a sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

La duración máxima de este período de prueba para las distintas categorías profesionales será la siguiente:

- Un mes para el personal no cualificado, trabajadores cualificados y oficiales.
- Dos meses, para el personal técnico.

Una vez superado el periodo de prueba será computable el tiempo de duración del mismo a efectos de antigüedad.

Si durante el periodo de prueba algún trabajador/a es despedido/ a, se razonará adecuadamente, dando traslado de ello a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 34. Ascensos-Promoción interna.

El Ayuntamiento favorecerá los ascensos de sus trabajadores mediante el sistema de promoción interna, teniendo derecho a participar en primera convocatoria los/as trabajadores/as de las dos categorías de la misma profesión u oficio inmediatamente inferior a la plaza vacante, y en segunda convocatoria los de cualquier otra categoría o profesión y Servicio. Excepcionalmente y con motivo de la reorganización de un servicio, por acuerdo conjunto de Comité de Empresa y Corporación podrá ampliarse la promoción interna a las tres categorías inferiores.

Las plazas ofertadas se proveerán mediante el procedimiento de Concurso oposición.

Las bases de las correspondientes convocatorias serán negociadas entre la Corporación y los representantes de los trabajadores, ateniéndose siempre a los principios constitucionales de publicidad, igualdad, méritos y capacidad.

Del Tribunal Calificador formarán parte al menos dos miembros el Comité de Empresa o persona que éste designe, que en todo caso estará en posesión del nivel de la titulación exigida en la convocatoria, y formará parte del mismo con voz y voto.



Artículo 35. Traslados.

El personal afectado por el presente Convenio, respondiendo al principio de unidad de empresa, podrá ser trasladado para desempeñar los trabajos propios de su categoría profesional a cualquiera de los Servicios Municipales existentes o que se creen, ya sea por necesidades del servicio o a petición del/a interesado/a.

Artículo 36. Traslados por necesidad del Servicio.

Se podrá trasladar al personal afectado por el presente Convenio por necesidades del Servicio, en cuanto existan causas que lo justifiquen. En tales traslados se observará el siguiente orden de prelación en cuanto a permanencia en los puestos: Miembro del Comité de Empresa, Secciones Sindicales de los Sindicatos más Representativos, mayor antigüedad y capacidad disminuida.

Cuando se trate de cambios de carácter circunstancial o temporal no superiores a tres meses, y sin perjuicio de darse cuenta al Comité de Empresa y los Sindicatos más Representativos con posterioridad, será llevado a cabo:

- Por los respectivos responsables dentro de la Unidad o Departamento, dando cuenta a su Jefe/a inmediato/a.
- Por el/la Jefe de Área dentro de ese mismo ámbito.
- Entre las mismas Áreas por mutuo acuerdo entre los máximos responsables de las mismas.

Cuando se trate de un traslado de carácter permanente o de duración indefinida, se llevará a efecto una vez negociado con los representantes de los trabajadores.

Tanto para el primer caso como para el segundo el trabajador/a afectado conservará las remuneraciones que percibía anteriores al traslado por necesidades del Servicio, si las retribuciones del nuevo puesto son inferiores.

Artículo 37. Traslados a petición del interesado/a.

Se podrá solicitar por el personal municipal traslado a aquellos puestos de trabajo que hubiesen quedado vacantes en el concurso de provisión y vacantes no cubiertas, siempre que se tengan los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo; en estos casos, el trabajador/a afectado si el traslado es voluntario pasará a percibir las remuneraciones relativas al puesto que va a desempeñar. Estos traslados se verán en la Comisión de Traslados.

Se exceptúan de lo anterior, los traslados de personal que se originen a consecuencia de la reorganización, reestructuración y/o desaparición de los Servicios Municipales, que se registrarán en su desarrollo por las negociaciones

oportunas que se establezcan entre los representantes de los/as trabajadores/as, reubicándose los/as afectados/as en otros Servicios Municipales.

Artículo 38. Traslado por enfermedad.

Previo informe médico, se podrá realizar traslado del personal municipal, que por cualquier motivo de enfermedad o accidente no esté en condiciones de realizar su trabajo habitual, destinándose a un puesto de trabajo acorde con sus facultades físicas o psíquicas.

En el caso de que esta adscripción se realice a instancias de la propia Corporación, corresponderá la decisión definitiva a/la Excmo./a. Sr./a Alcalde/sa, previos los informes mencionados en el párrafo anterior, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener en el nuevo puesto de trabajo, un total retribuido igual al que poseía en el puesto de procedencia (si fuera superior éste), completando la Corporación lo que corresponda hasta alcanzarlo.

Artículo 39. Cambios de Puesto por Situaciones Especiales.

El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, tendrá derecho, a los veinte años de servicio o a los 55 años de edad con un mínimo de 10 de servicio, a pasar a otros Departamentos o Áreas más acordes con su preparación y edad, siempre que ello fuere factible en la forma más breve posible, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener en el nuevo puesto de trabajo, un total retribuido igual al que poseía en el puesto de procedencia (si fuera superior éste), completando la Corporación lo que corresponda hasta alcanzarlo.

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado, si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. Tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su incorporación al puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de que la Corporación promueva algún traslado por la desaparición o reestructuración de un servicio municipal, en ningún caso supondrá pérdida económica para el trabajador, mediante el establecimiento de un complemento personal transitorio en tanto fuera destinado a puesto con retribución equivalente, de la misma categoría y para el que se encuentre capacitado.

Las vacantes producidas por estos traslados, se cubrirán a través de la Bolsa de Trabajo, hasta tanto se cree la plaza.

Artículo 40. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de



los derechos económicos y profesionales del /a trabajador/a, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

No obstante lo anterior, el cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluidas en la regulación establecida con anterioridad requerirá el acuerdo de las partes previo informe de los/as representantes de los trabajadores/as.

Artículo 41. Permutas.

Se podrán articular permutas entre trabajadores/as de la Corporación y de otras Administraciones Públicas siempre que sean aceptadas por las partes implicadas y previo acuerdo entre los/as trabajadores/as interesados/as. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

El trabajador que se incorpore a esta Corporación municipal se le respetará la antigüedad en su puesto de procedencia, como complemento personal y comenzará a generar derechos respecto de la antigüedad de este Convenio Colectivo desde el momento en que se incorpore al Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera.

Artículo 42. Trabajos de distinta categoría.

Cuando coyunturalmente un/a trabajador/a desempeñe funciones de categoría superior a la que realmente ostenta, tendrá derecho a la diferencia salarial entre una y otra categoría, sin consolidar dichas cuantías.

En el supuesto de que la plaza a cubrir de forma transitoria se trate de una vacante en plantilla, la Corporación se compromete a proveerla de forma reglamentaria en la siguiente OPE a la fecha de la vacante.

Si por necesidades del servicio se adscribiera a determinado personal para cargo de inferior categoría a la que disfruta, éste conservará íntegramente la retribución correspondiente a su categoría laboral. Dicha adscripción no podrá ser superior a un mes, y se tendrá en cuenta la antigüedad del/a trabajador/a y sus condiciones físicas, siendo preceptivo dar cuenta al Comité de Empresa.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto sobre traslados.

Cuando la adscripción a plaza de inferior categoría se realizase a petición del/a trabajador/a, éste/a percibirá únicamente el salario correspondiente al puesto que pasa a desempeñar.





La realización de trabajos de superior e inferior categoría requerirá la comunicación por escrito al/a trabajador/a afectado/a.

Artículo 43. Dimisión del/a Trabajador/a.

El personal podrá causar baja por decisión voluntaria, comunicando su propósito al Excmo. Sr. Alcalde, con una antelación no inferior a quince días, respecto de la fecha en que desee cesar. Si producida la baja voluntaria el/la trabajador/a reingresara posteriormente al servicio del Ayuntamiento, será considerado/a de nuevo ingreso a todos los efectos.

El/la trabajador/a que cause baja voluntaria sin comunicarlo previamente en la forma antes determinada se le deducirá de sus haberes la parte correspondiente a los quince días de preaviso preceptivo.

Artículo 44. Incompatibilidades.

Para el acceso y permanencia de empleados del Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, se estará a lo previsto en la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades, y cuantas otras disposiciones la complementen y/o desarrollen.

Capítulo VI. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 45. Jornada Laboral.

1) La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en periodos de cómputo anual. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales, se establece en 1582 horas.

2) El horario de trabajo ordinario en la Administración General será de ocho a quince horas de lunes a viernes.

3) Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde, respectivamente que igualmente se computarán como trabajo efectivo.

4) Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de 36 horas ininterrumpidas, no obstante la Corporación se compromete a que, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, dicho descanso sea de cuarenta y ocho horas, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.



5) El personal verá reducida la jornada en los siguientes términos:

Feria Real: Durante los días de Feria el horario será de 10:30 a 13:30 y el día siguiente a la finalización 10:30 a 15:00.

Semana Santa: Todos los días laborables de Semana Santa el horario será de 10:00 a 14:00.

Navidad: Los días 24 y 31 no se trabajan, y desde el día 22 hasta el día 5 el horario será de 8:00 a 13:30.

6) Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, regulada en este artículo, o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiere convenido y así aparece en los calendarios laborales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

b) A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

c) Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias será de libre aceptación.

d) A efectos de cotización a la seguridad social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.

e) El departamento de Recursos Humanos informará mensualmente a la representación del personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, distribución y relación nominal del personal que las realizó.

f) La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al/la trabajador/as en el parte correspondiente.



g) Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: 2 horas de descanso por cada hora trabajada, que se ampliarán a tres si se prestan en Domingos o Festivos. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

h) El valor de la hora extraordinaria para cada Grupo y Categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula, estableciéndose en cualquier caso un mínimo de 20 euros/hora: $(\text{Salario bruto}/1582) \times 1.75$.

Artículo 46. Jornadas y horarios especiales.

1) Concepto.- Se consideran jornadas y horarios especiales todos aquellos diferentes a la jornada ordinaria. El régimen será el establecido con carácter general en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o la norma que lo sustituya, y el regulado en los artículos siguientes.

2) Procedimiento.- En aquellos supuestos en que no fuera posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado 2 del artículo 47 del presente convenio, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer un horario especial siempre que respete la duración de la jornada establecida en el apartado 1 de dicho artículo. Será competente para ello el Alcalde o Concejal en quien delegue la materia de personal, previo informe de la representación del personal, tomando en consideración el servicio que presta el centro, las peculiaridades del tipo de trabajo a desarrollar, el volumen de trabajo a realizar fuera del horario ordinario y el número de personas necesario para atenderlo.

A los efectos de control del respeto a los criterios expuestos, una vez establecido el horario especial, se dará traslado del mismo al Comité de Empresa para su análisis y tipificación, la cual, si considera que el horario implantado no se ajusta a los criterios anteriores, tendrá la facultad de requerir a la Alcaldía.

3) Jornadas y horarios especiales

3.1) Jornada a Turnos.

3.1.1) En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, habrá de implantarse la jornada a turnos, dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

3.1.2) La realización de la jornada a turnos dará derecho a la percepción del



complemento por turnicidad o será tenido en cuenta en la valoración de puestos.

3.1.3) Los servicios prestados en el turno de noche serán retribuidos, asimismo con un complemento de nocturnidad.

3.2) Jornada de tarde. Es aquella con una distribución comprendida entre la catorce y las veintidós horas, en un total de treinta y cinco horas semanales, y será de aplicación en aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y tareas no tengan puesto de igual naturaleza funcional en horario ordinario.

3.3) Jornada Partida. Es una jornada de carácter excepcional, aplicable en aquellos centros en los que por la naturaleza del servicio que se presta sea imprescindible su establecimiento.

Comprenderá horario de mañana y tarde, con la salvaguardia de los criterios y cómputos generales, con una interrupción mínima de 1 hora. Con carácter general, dicho horario será entre la 9 y las 14 horas, y entre la 15 y las 18 horas; no obstante, atendiendo a la prestación del servicio, características del centro e intereses del personal, podrá ser acordado con los representantes del personal en los ámbitos descentralizados una distribución de horarios distinta a la reflejada anteriormente, salvaguardándose, asimismo, los cómputos y criterios generales. Esta jornada será tenida en cuenta en la valoración de puestos.

4) Implantación de la jornada a turnos, de tarde o partida. A partir de la firma del presente convenio, para la implantación del sistema de trabajo a turnos, así como de la jornada de tarde o partida, será necesaria la previa consulta con el Comité de Empresa y Sindicatos más Representativos de la propuesta que formule la Corporación.

Artículo 47. Permisos.

1. Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1.1. Por razones personales.

Por traslado de domicilio: Cuando el traslado se produzca en la misma localidad, 1 día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad, dos días si perteneciese a la provincia de Córdoba y cuatro si perteneciese a provincia distinta.

1.2. Por asuntos particulares.

- Hasta un máximo de seis días laborables al año no acumulables a las vacaciones anuales.

- Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis días



del epígrafe anterior.

- Hasta tres meses cada dos años sin derecho a retribución.

1.3. Por razones de obligación o deber legal.

Por el incumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.

1.4. Por razones de formación.

- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.

- Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

- Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

- Para la preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales, y siempre que se haya matriculado en el curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrán disfrutar de un día hábil por cada asignatura a cuyo examen se presente, con un máximo de diez.

1.5. Por razones familiares.

- Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días.

- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con la antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

- Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días si el hecho se produce en la misma localidad o cinco si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

- En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso de maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso no retribuido de cuatro semanas adicionales.

- En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa el recién nacido deba permanecer en hospitalización tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante un periodo de dos horas diarias retribuidas.





Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente el sueldo.

- Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

- Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y cinco si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal.

Cuando los afectados fueren familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días si el suceso se produce en la misma localidad y de cuatro si se produjera en localidad distinta. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

- Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo a un menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de la antigüedad. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el trabajador hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Se otorgará igual derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, debidamente acreditados, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los



permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización de recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de 16 meses, corresponderán al personal dentro de su jornada. El personal deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 48.- Vacaciones.

1. El personal de este Ayuntamiento tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de veintidós días laborables de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio, veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio, veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio, veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio, veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

3. En el caso de baja por maternidad o incapacidad temporal, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad o recibida el alta médica, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

4. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el quince de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal.

5. A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

6. Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

7. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de marzo su petición individual del período de vacaciones para que sea conocido el





calendario correspondiente con la suficiente antelación.

Artículo 49.- Excedencias.

Las excedencias para el personal podrán ser:

1.- Excedencia voluntaria.

1.1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año, al menos, de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco; si la condición de fijeza del personal fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años.

Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

1.2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso transcurrido un año desde la fecha en que le fue concedida. Solicitada la reincorporación, el/la trabajador/a tendrá derecho automático al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la corporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el reingreso se referirá a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, siempre que existiere o se produjere una vacante.

1.3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reingreso prevista.

2. Excedencia forzosa.

2.1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas o Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central. Local, Comunitaria o Internacional. Se consideran, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas





Consejería y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2.2. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

3. Excedencia por incompatibilidad.

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija o fija discontinua en la Corporación, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera.

Capítulo VII. Retribuciones.

Artículo 50. Normas generales y comunes.

1.- El personal laboral sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinen en este Convenio.

2.- En su virtud, el personal laboral no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas de las prevista en este Convenio ni, incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes o informes.

3.- La ordenación del pago de gasto de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

4.- Al personal laboral que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto que desempeñe o por estar individualmente autorizado, salvo prescripción facultativa, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5.- La Corporación reflejará anualmente en su Presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previstos en la Ley y en este Convenio.

6.- Las retribuciones percibidas por el personal laboral gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

7.- El personal percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en las condiciones y cuantías fijadas en su normativa específica y en el presente Convenio.

Artículo 51. Salario Base.

El Salario Base está predeterminado en función de los niveles asignados a cada categoría profesional.

Las cantidades que se percibirán por este concepto, son las que se contemplan para cada categoría profesional en las tablas de niveles retributivos, que se incorporan como parte integrante del Convenio.

Artículo 52. Antigüedad.

Este artículo le será de aplicación al personal incluido en el ámbito del artº 3A) del presente Convenio, que se le reconocerá la antigüedad en el Ayuntamiento, pagándoseles la misma de acuerdo a los trienios de los funcionarios e incrementándose de la misma manera.

Para el reconocimiento de servicios previos les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 70/1978 o normativa que lo sustituye.

Artículo 53. Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias se ajustarán a los periodos y cuantías que seguidamente se especifican:

A) Verano y Navidad.

1.- Las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán respectivamente en los meses de Junio y Diciembre.

2.- Las cuantías de dichas gratificaciones consistirán en una mensualidad completa del salario base, antigüedad y el tanto por ciento del Complemento de Puesto, que se estipule para los funcionarios en el Complemento de Destino.

B) Abono de las Pagas.

1.- Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestados.

2.- Los/as trabajadores/as en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su



cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

3.- En el supuesto de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del/a trabajador/a en la indicada fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

A los efectos previstos en los apartados anteriores, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de trabajos efectivamente prestados.

Artículo 54. Complemento de Puesto.

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá por este concepto, las cantidades reflejadas según los grupos y categorías a que pertenezcan.

Artículo 55. Complemento de Categoría.

1.- El complemento de puesto de trabajo retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2.- En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.- El establecimiento o modificación del complemento puesto de trabajo exigirá con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

4.- Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al aprobar la R.P.T. determinará la cuantía del complemento puesto de cada uno de ellos.

Artículo 56. Complemento de Productividad.

1.- El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el/la trabajador/a desempeñe su trabajo.

2.- La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3.- En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual

respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4.- Las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales.

5.- Previa negociación entre los representantes de los trabajadores y la Corporación, se establecerá un reglamento o se fijará por acuerdo la vinculación de una parte del complemento de productividad a la puntualidad, asistencia, absentismo, etc..

Artículo 57. Dietas.

Se estará a la regulación que sobre la materia afecte al personal laboral y en especial a lo dispuesto en el R.D. 462/2002 de 24 de mayo de Indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 58. Anticipos Reintegrables.

El Ayuntamiento mantendrá un fondo para anticipos reintegrables.

Se concederá anticipos reintegrables al personal afectado por el convenio de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo para los Funcionarios.

Artículo 59. Pago de Salarios.

El pago de los haberes del personal se efectuará por meses vencidos, a través de la nómina única, en Depositaria de Fondos del Ayuntamiento o en la cuenta corriente que se señale por el/la trabajador/a, siendo obligatoria la especificación de todos los conceptos que integren los haberes, así como las deducciones que se le practiquen.

Capítulo VIII. Jubilación obligatoria y voluntaria.

Artículo 60. Jubilación forzosa.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a cubrir por los métodos establecidos en este convenio colectivo, las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de la vacante.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dicho período de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. La Administración vendrá obligada a informar puntualmente al Comité de Empresa de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tengan lugar, y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. Los representantes de los trabajadores podrán emitir informe al respecto.

Artículo 61. Jubilación Voluntaria.

Para el personal fijo en plantilla que haya cotizado durante el periodo necesario para tener derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social, y previo acuerdo entre la corporación y el trabajador, que deberá manifestar, con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del próximo ejercicio, su deseo de acogerse a la jubilación anticipada, se establece un premio de jubilación voluntaria, al cumplimiento de los requisitos para merecerla, y que surtirá efectos económicos desde la fecha de jubilación efectiva, con arreglo a la siguiente escala:

- Con 60 años: 36.060,73 euros.
- Con 61 años: 30.050,48 euros.
- Con 62 años: 24.040,48 euros.
- Con 63 años: 18.030,36 euros.
- Con 64 años: 12.020,24 euros.

Estas cantidades se incrementarán anualmente por un importe igual al IPC real del año anterior.

Capítulo IX. Órganos de representación, derechos y garantías sindicales.

Artículo 62. Garantías del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el Órgano de representación de los trabajadores. Su composición y garantías serán las establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores, a excepción de las horas retribuidas, que serán 20 mensuales por cada miembro del Comité de Empresa.

Estas horas serán acumulables, pudiendo cederse libremente de unos representantes a otros, incluidos en estos supuestos los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales así como los representantes del personal funcionario, con el simple requisito de su comunicación al Departamento de Personal.

Los miembros del Comité de Empresa deberán notificar a la Corporación, a través del conducto reglamentario correspondiente y, con 24 horas de antelación como mínimo, salvo casos de necesidad urgente, el día, la hora y el nombre de los



miembros del Comité que vayan a hacer uso del tiempo de que disponen para el servicio de su cargo, con el objeto de que la Empresa pueda realizar las sustituciones pertinentes.

Las 20 horas que se reconocen serán descontadas de la jornada laboral del/a representante de los/as trabajadores/as, y dentro de ellas no se computarán las empleadas a requerimiento del Ayuntamiento ni las dedicadas a la Negociación del Convenio Colectivo.

La utilización de estas horas sindicales será considerada a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado retribuyéndose el cien por cien de su cuantía, incluyendo todos los conceptos reconocidos y aplicables a su puesto de trabajo.

Excepcionalmente cuando un sindicato muestre necesidad de superar el cómputo mensual de horas lo motivarán a la empresa y se compensará del crédito sindical, estudiándose en cada caso dicha compensación.

Artículo 63. Secciones Sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, los/as afiliados/as a un sindicato legalmente constituido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical en el seno de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Las Secciones Sindicales podrán percibir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiéndole a la Corporación efectuar con carácter mensual la oportuna transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que se indique por las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales designarán, con arreglo al procedimiento que señalan los Estatutos del Sindicato respectivo, un/a Delegado/a Sindical de Sección, que deberá pertenecer a la plantilla del Ayuntamiento.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un Delegado Sindical.

Los órganos electos de representación podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales reconocidas por el Ayuntamiento, con las competencias que ellos mismos regulen.

Será función fundamental de las Secciones Sindicales la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento, la defensa de los intereses de la organización sindical que representan, así como la de los afiliados a la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y el Ayuntamiento, además de:



- a) Fijar en los tablones de anuncios que al efecto le facilite el Ayuntamiento para información sindical todo tipo de Comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del sindicato.
- b) Recibir la información que le remite su Sindicato, y difundirla en los locales de la Corporación, ya se trate de avisos, comunicaciones o publicaciones.
- c) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal laboral.
- d) Convocar a los/as trabajadores/as para la celebración de todo tipo de reuniones, previa notificación al Ayuntamiento, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del servicio.

Artículo 64. Delegados Sindicales.

Los/as Delegados/as sindicales en el supuesto de que no formen parte de la Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de la Comité de Empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Corporación ponga a disposición del Comité de Empresa.
- b) Asistir a las reuniones de la Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de salud laboral o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general, y a los/as afiliados/as a su sindicato, en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

En el cumplimiento de sus funciones los/as Delegados/as Sindicales tendrán las mismas garantías y obligaciones que a los miembros del Comité les atribuye la legislación aplicable.

Artículo 65. Tablón de Anuncios.

El Ayuntamiento pondrá a disposición del Comité y de las Secciones Sindicales un tablón de anuncios por cada Centro de Trabajo, superior a 50 personas, entre laborales y funcionarios. Los citados tablones estarán divididos, cuando ello sea posible y el espacio lo permita, en partes en función del número de Secciones Sindicales, provistos de la protección adecuada para evitar la manipulación de las comunicaciones allí expuestas, para el cumplimiento de sus fines.





Artículo 66. Comunicaciones.

Cualquier comunicación que la Empresa deba formular y que afecte a todos/as los/as empleados/as de la misma o de uno o varios Servicios o Departamentos, deberá hacerla, simultáneamente, al Comité de Empresa, a través de su Secretario y a los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Artículo 67. Asambleas y Reuniones.

La totalidad de los/as trabajadores/as de la Empresa constituyen la Asamblea.

El Ayuntamiento facilitará a los/as trabajadores/as lugar donde reunirse en Asamblea.

Las reuniones se celebrarán normalmente fuera de las horas de trabajo, salvo que el Comité de Empresa solicite la celebración de las mismas durante la jornada laboral.

Igualmente cada Sección Sindical dispondrá de un cómputo anual de veinte horas durante la jornada laboral para la realización de asambleas, dentro del margen legal.

Artículo 68. Servicios Mínimos en caso de Conflicto Laboral.

Velando las partes firmantes del presente Acuerdo por la libertad del/la trabajador/a para ejercer libremente el derecho de Huelga, así como por el mantenimiento de los servicios esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los representantes de los trabajadores, con carácter previo a su inicio, abrirá un proceso de negociación de servicios mínimos.

Capítulo X. Formación profesional.

Artículo 69. Formación Profesional.

1.- Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2.- El personal tendrá derecho para:

a) Elegir turno de trabajo cuando cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) Adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de





formación continua y profesional impartidos en Centros Oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

c) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

3.- La Corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores, elaborará y pactará anualmente un Plan de Formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados, así como los criterios de selección de los que participen en los cursos.

4.- La Corporación concederá autorización a sus empleados para la realización de estos cursos y asimismo abonará los gastos de matrícula y estancia, así como el desplazamiento y dietas si son fuera del término municipal.

5.- El Ayuntamiento de Aguilar, directamente o en régimen de concierto con Centros de Formación, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional.

6.- La Corporación podrá enviar a los trabajadores a Congresos, Seminarios, Jornadas, Cursos, Mesas redondas referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficio para los servicios.

La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia de dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo.

7.- La Corporación incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal.

Capítulo XI. Prestaciones complementarias, y otras mejoras sociales.

Artículo 70. Enfermedad o accidente.

En los casos de accidente laboral o in itinere, así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador/a percibirá el total de sus retribuciones básicas y complementarias, quedando excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos, que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador.

Artículo 71. Incapacidad Permanente y prórroga de incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Permanente absoluta, para todo tipo de trabajo o Gran





Invalidez, reconocida por el INSS, si al/la trabajador/a contemplado en el artº 3 A) que llevara al menos quince años de antigüedad o, que sin llevarla, supere la edad de 50 años, no le correspondiera el cien por cien de su base reguladora, el Ayuntamiento completará dicha cantidad hasta que el/la trabajador/a cumpla los 65 años.

Igualmente en los supuestos en los que el/la trabajador/a se encuentre en espera de resolución del INSS, se complementará por la Corporación hasta el 100% de su base reguladora, hasta tanto reciba la comunicación de la resolución de su situación.

Asimismo en los supuestos de prórroga de incapacidad temporal dictaminada por el órgano competente del sistema de Seguridad Social o Mutua, se complementará por la Corporación, al /la trabajador/a declarado en esta situación, hasta el 100% de su base reguladora, mientras permanezca en la misma.

En caso de que cambiara cualquier circunstancia que motivase el reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente, el/la trabajador/a deberá comunicarlo a la Oficina de Personal.

Artículo 72. Reubicación laboral.

Este Ayuntamiento, siempre que sea posible, acoplará al/la trabajador/ a con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándosele a trabajos adecuados a sus condiciones, sin pérdida de retribución sobre su categoría inicial.

Artículo 73. Privación de Libertad.

En caso de que recaiga sobre un trabajador fijo de este Ayuntamiento pena de privación de libertad por Sentencia Judicial, como consecuencia de su trabajo o actividad sindical, el Ayuntamiento estudiará, atendiendo a las circunstancias concretas del caso, una ayuda mensual a los familiares a su cargo de hasta el 50% de su salario.

Capítulo XII. Seguridad y salud.

Artículo 74. Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto al derecho del trabajador a la protección, principios de acción preventiva, evaluación de riesgos, información, formación y participación de los trabajadores, vigilancia de la salud, servicios de prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales.



Artículo 75. Revisión Médica.

Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos determinados en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 76. Botiquín de Primeros Auxilios.

En las dependencias de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, al alcance del empleado/a que lo necesite.

Artículo 77. Trabajos en Pantalla de Visualización de Datos (PVD).

Dado el elevado grado de utilización de las PVD en el Ayuntamiento, se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

En cumplimiento del artº 3 del R.D. 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a trabajos con PVD, el Ayuntamiento deberá evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta en particular los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto dañino o combinado de los mismos.

La evaluación se realizará tomando en consideración las características propias del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea y entre éstas, especialmente las siguientes:

- El tiempo promedio de utilización diaria del equipo.
- El tiempo máximo de atención continúa a la pantalla requerido por la tarea habitual.

Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el Ayuntamiento adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente.





Artículo 78. Comité de Seguridad y Salud.

De conformidad con lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se creará un Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

La composición del Comité de Seguridad y Salud se articulará de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la Instrucción de 26 de febrero de 1996 (B.O.E. 8 de marzo) de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, que será de dos Delegados de Prevención por la Parte Social y dos por la Empresa.

Artículo 79. Funciones y Atribuciones del Comité de Seguridad y Salud.

A) El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

B) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.



C) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente, y siempre que lo convoque su Presidente/a por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden del día.

Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo. El Comité por cada reunión que celebre extenderá el acta correspondiente, de la que emitirá copia a los miembros del mismo y a la Inspección de Trabajo. Cuando un informe previo lo justifique los delegados de prevención al margen del cómputo de horas sindicales, dispondrán del tiempo necesario para actividades de prevención, debiendo justificar su utilización con un informe posterior.

Artículo 80. Cursos de Seguridad y Salud.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa debe garantizar que cada trabajador reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el puesto de trabajo.

La formación debe de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y a repetirse periódicamente si fuese necesario.

El costo de las medidas relativas a la formación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud no recaerá en modo alguno sobre los mismos.

Artículo 81. Herramientas y Ropa de Trabajo.

La Corporación estará obligada a proporcionar a todos sus empleados/as las herramientas propias de su trabajo (utensilios, sillas adecuadas, ordenadores, impresoras, etc.) y la ropa necesaria y adecuada para el normal desarrollo de sus labores, y para aquellos puestos de trabajo en que esto sea necesario.

Dichas prendas se asignarán previa consulta al Comité de Salud y se entregarán con arreglo a lo siguiente:

Personal de Oficinos:

- * Un par de botas de goma.
- * Dos pares de zapatos.
- * Dos camisas.





- * Una chaqueta.
- * Dos pares de pantalones.
- * Un anorak.

Este vestuario se irá reponiendo cada dos años, a medida que el trabajador lo necesite, por deterioro del mismo y adecuado al Invierno y Verano.

De la misma forma, se proveerá al personal de oficios de impermeable y prendas de agua, cuando así lo requiera el trabajo a desarrollar.

El vestuario sólo podrá ser usado en horario laboral y siempre y cuando el trabajador no se encuentre en jornada de descanso o vacaciones.

Los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales evaluarán, si la ropa de trabajo se adecua a la normativa vigente en materia de prevención.

Artículo 82. Equipos de Protección Individual.

La Corporación facilitará al personal municipal los Equipos de Protección Individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento serán las que en su momento acuerde el Comité de Seguridad y Salud.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia.

Artículo 83. Obligaciones y Derechos del Personal Municipal.

Incumbe a los trabajadores/as la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en el Ayuntamiento y el mantenimiento de la máxima higiene en el mismo, a cuyos fines deberán cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que a tales efectos le sean dados por sus superiores.

Los/as trabajadores/as, expresamente, están obligados a:

- a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad, higiene, autoprotección y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por el Ayuntamiento u otros organismos.
- b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación, siendo obligatorio su uso en la realización de aquellas tareas que los Manuales de Seguridad que les sean de aplicación así lo consideren.





- c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.
- d) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personal en general.
- e) Deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas los/as trabajadores/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena.
- f) No introducir bebidas alcohólicas u otras drogas.
- g) No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas.
- h) En el supuesto de que algún/a trabajador/a, una vez constado el mapa de riesgos, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe/a inmediato que le se dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcione y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el/la trabajador/a podrá interrumpir la ejecución de la tarea encomendada, poniendo en conocimiento el asunto inmediatamente de los representantes de los trabajadores, que a su vez lo comunicarán con la misma diligencia al Alcalde.

Artículo 84. Obligaciones del Ayuntamiento en materia de Salud Laboral.

- a) Cumplir y hacer cumplir el presente Capítulo.
- b) Adoptar cuantas medida fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as trabajadores/as municipales.
- c) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramientas en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones higiénico-sanitarias.
- d) Proveer de forma gratuita a los/as trabajadores/as de los medios de protección personal que son y se consideren preceptivos.
- e) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los trabajadores/as.
- f) Posibilitar los traslados por incapacidad para desempeño de la actividad según



el acuerdo que se adopte con los representantes legales de los trabajadores.

g) Promover la más completa formación en materia de Higiene y Seguridad individual y colectiva entre todos los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.

h) Tener a disposición del personal ejemplares del presente Convenio, facilitándole un ejemplar al/la trabajador/a que lo solicite.

Capítulo XIV. Régimen disciplinario.

Artículo 85. Régimen Disciplinario.

Todo el personal afectado por este Convenio se regirá por las disposiciones legales vigentes que se aplique a los/as funcionarios/as.

Disposición adicional primera: mejoras sociales.

Transcurridos tres años de la entrada en vigor de este convenio, la corporación, previa negociación con los representantes de los trabajadores, incluirá mejoras sociales con los siguientes conceptos:

- Nupcialidad y Natalidad.
- Auxilios por Defunción.
- Premio extraordinario y de Constancia.
- Seguro de Responsabilidad Civil.
- Seguro de Accidentes y Vida.
- Seguro de asistencia en Viajes.
- Ayudas de estudio.
- Prestaciones médico farmacéuticas.
- Gafas y piezas dentales.

Disposición adicional segunda:

En el año 2007, se reabrirá una mesa de negociación para estudiar y establecer la equiparación del personal eventual, al cual no se le ha aplicado las tablas salariales, determinadas en Convenio.

Disposición adicional tercera:

Durante la vigencia de este Convenio, la corporación se compromete a la creación



y convocatoria de una plaza Grupo II.

Diligencia para hacer constar:

Que este Convenio que se compone de Catorce Capítulos, distribuidos en Ochenta y Cinco Artículos, tres Disposiciones Adicionales, Cincuenta y Cuatro Páginas y Tres ANEXOS, que son Organigrama, Criterios de Valoración del Complemento de Categoría y Tablas de Retribuciones, que es el que se ha aprobado por la Mesa de Negociación celebrada el día 17 de noviembre del 2005 y en prueba de ello firman de conformidad los abajos relacionados.

Por la Corporación Municipal:

El Alcalde: D. Francisco Paniagua Molina.

La Concejala de Servicios Sociales, Mujer y Salud: D^a Carmen Toro Solano

El Concejala de Turismo: D. Antonio Maestre Ballesteros.

Asesores de la Corporación Municipal:

El Secretario General: D- Rafael Rincón García.

La Interventora: D^a M^a Carmen Zafra López.

Por la Parte Social: El Comité de Empresa.

UGT: D. Pablo Leiva Luque.

UGT: D. Rafael Castro Rios

Asesora UGT: D^a Dolores Romero Alberca.

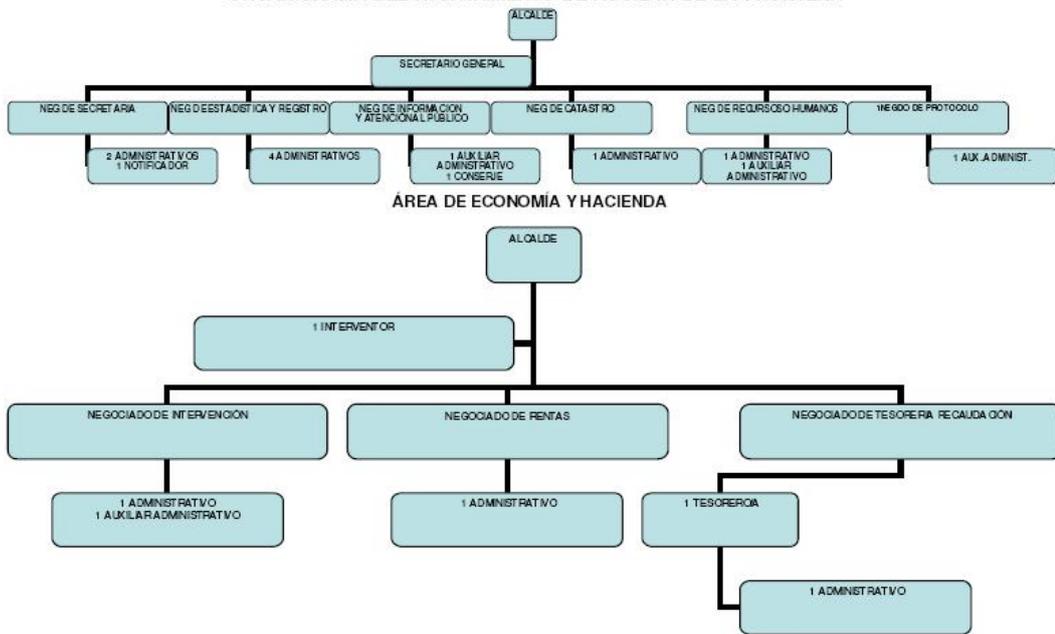
Federación de Servicios Públicos: D. José Manuel Villae Gallegos.

Sección Sindical CSI-CSIF: D^a M^a Luisa Portero Jurado

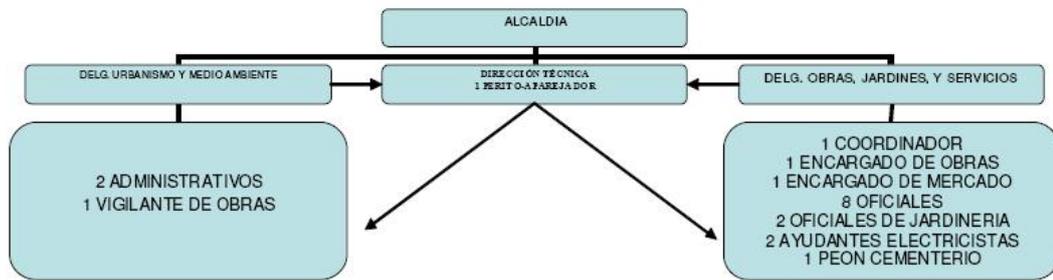
Asesor CSI-CSIF: D. Enrique Cobo Domínguez.



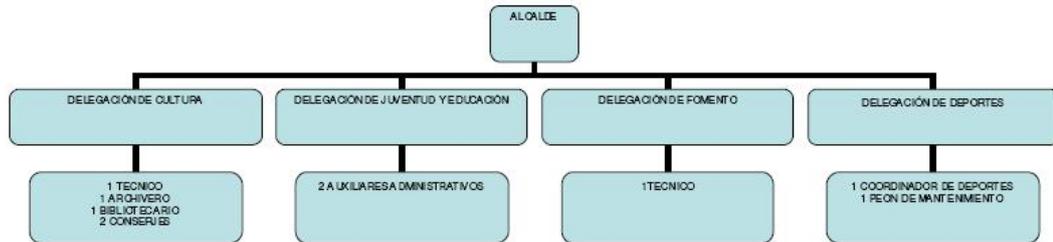
ORGANIGRAMA DEL AYUNTAMIENTO DE AGUILAR DE LA FRONTERA



ÁREA DE URBANISMO, MEDIO AMBIENTE, OBRAS, JARDINES Y SERVICIOS GENERALES



AREA DE CULTURA, EDUCACION, JUVENTUD Y FORMACION



ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA



AREA DE FIESTAS. PARTICIPACION CIUDADANA. BIENESTAR SOCIAL. MUJER. TURISMO Y PROMOCION DE LA CIUDAD



Anexo Criterios de Valoración del Complemento de Categoría Dificultad Técnica.

Determina el nivel de conocimiento técnicos, experiencia y habilidades manuales para conseguir un nivel de desempeño adecuado al puesto.

Grado 1º. Los conocimientos técnicos, experiencia o habilidades manuales no son relevantes para el desempeño del puesto. Pueden ser adquiridos en un periodo muy breve de tiempo. Puntuación: 20 a 40

Grado 2º. La naturaleza del trabajo desarrollado en el puesto de trabajo requiere experiencia en un oficio o profesión determinada. Puntuación: 41 a 61

Grado 3º. Se requiere una especial habilidad manual u organizativa específica para el desempeño del puesto adquirido en base a la experiencia en el oficio o profesión. (Se diseñan y desarrollan programas, cursos, etc.). Puntuación: 62 a 82

Grado 4º. Los conocimientos requeridos exigen una especial habilidad analítica. Estos se utilizan para definir y resolver los problemas que se presenten. Las habilidades y experiencias permiten realizar trabajos de una cierta especialización. Se realizan informes técnicos. Puntuación: 83 a 103

Grado 5º. Los conocimientos técnicos se emplean para resolver problemas que requieren una gran capacidad de abstracción. Emiten juicios de valor sobre los datos analizados e informes técnicos. Las habilidades o experiencia les permiten realizar tareas de complejidad. Puntuación: 104 a 124

Dedicación.

Mide la posibilidad de que el desempeño de las tareas de un puesto requiera un mayor número de horas que las establecidas en convenio, así como la disposición a ser requeridos fuera del horario laboral.

Grado 1º. El número de horas de trabajo requeridas fuera de la jornada laboral habitual es poco significativo y es ocasional. Puntuación: 20 a 30

Grado 2º. El desempeño de las tareas del puesto requiere que periódicamente se trabaje un número de horas superior a las establecidas en convenio. Puntuación: 40 a 60

Grado 3º. El desempeño de las tareas del puesto requiere que frecuentemente se trabaje un número de horas muy superior a las establecidas en convenio. Puntuación: 70 a 90

Grado 4º. El desempeño de las tareas asociadas al puesto requiere que normalmente se trabaje un número de horas indeterminadas. Se requiere una gran dedicación. Puntuación: 100 a 120

Incompatibilidad.

La incompatibilidad está determinada por la Ley y por lo tanto no puede desarrollarse otro trabajo, sea del tipo que sea. (En convenio puede que se adopten tolerancias muy específicas).

Existe por lo tanto un tramo que comprende desde:

GRUPO A: 45



GRUPO B: 40

GRUPO C: 35

GRUPO D: 30

GRUPO E: 25

Responsabilidad.

A- Mide el grado de autonomía e independencia requerida por el puesto en procesos de toma de decisiones, ya sea gerencial, técnica u operativa. Se valorará la variedad de alternativas posibles y la relevancia de las mismas.

B- Mide el grado de responsabilidad sobre la custodia de bienes patrimoniales. Se valorará el manejo de efectivo y la custodia de materiales.

Grado 1º.

A- Carece de autonomía para tomar decisiones relevantes.

Cuenta con normas o procedimientos muy simples y bien definidos o se limita a realizar y tareas encomendadas por un superior.

B- Responsabilidad patrimonial muy escasa. Se limita al cuidado de los equipos y herramientas del propio trabajo. Puntuación: 20 a 40

Grado 2º.

A- Adopta decisiones relativas a su profesión, basándose en normativa jurídica, procedimientos o estándares previamente establecidos y que puedan requerir una cierta interpretación.

Prácticamente cualquier dificultad se consulta con el superior o aparece prevista por medio de instrucciones, orales o escritas, precisas y detalladas.

B- Responsabilidad por custodia de materiales o manejo de hasta 25.000 pesetas. Puntuación: 41 a 61

Grado 3º.

A- Emite juicios o recomendaciones que influyen en decisiones a veces importantes. Se requiere cierta iniciativa por parte del empleado para resolver situaciones problemáticas.

B- Responsabilidad por manejo de efectivo de hasta 100.000 pesetas diarias. Inclúyase el control de entrada y salida de materiales en el caso de que sea la



principal función del puesto. Puntuación: 62 a 82

Grado 4º.

A- Responsabilidad por decisiones de nivel técnico basándose en opiniones de su equipo. Emite informes que exigen mucha pericia, siendo base fundamental para decisiones de gran relevancia.

B- Responsabilidad por manejo de efectivo de hasta 500.000 pesetas diarias. Puntuación: 83 a 103

Grado 5º.

A- Toma decisiones técnicas y gerenciales complejas y de gran relevancia. Estas afectan al funcionamiento o imagen del Ayuntamiento, el empleado suele poseer una gran autonomía en el establecimiento de pautas, directrices y en la planificación de actividades o proyectos.

B-Responsabilidad por manejo de efectivo en cuantía superior a 500.000 pesetas diarias. Puntuación: 104 a 124

Peligrosidad.

A- Mide el grado de riesgo de contraer una enfermedad o de padecer una lesión física durante el desarrollo de su trabajo, asumiendo que han sido tomadas las precauciones y medidas de seguridad necesarias. Se valorará la gravedad del tipo de lesión y la frecuencia con que se pueda presentar.

B- Mide el riesgo de que el empleado sufra agresión por el desempeño de sus funciones, ya sea psíquica (insultos o amenazas) o física, en su persona o familia. Considérese la posibilidad de contactos personales tensos con colectivos difíciles o marginales.

Grado 1º.

A- Inexistencia de peligro para la salud o mínima probabilidad de lesión física.

B- El riesgo de agresión física y/o psíquica es mínimo o inusual. Puntuación: 1 a 10

Grado 2º.

A- Exige riesgo de lesión menor por uso intermitente de productos tóxicos, maquinarias, herramientas, etc. Entrada en obras, montaje de escenarios, etc.

B- Recibe amenazas frecuentes de agresión física contra su persona o familia. Ocasionalmente ha sido objeto de agresión física. Puntuación: 11 a 21



Grado 3º.

A- Existe mayor riesgo de lesión menor por uso continuado de productos tóxicos, maquinarias, herramientas, etc. Existe contacto con poblaciones con riesgo de contagio.

B- El desempeño de las funciones en el puesto supone un riesgo de considerable agresión física. Con frecuencia se dan las agresiones físicas. Puntuación: 22 a 32

Grado 4º.

A- El desempeño de las tareas requeridas por el puesto pueden provocar accidente de consideración y ocasionalmente accidentes mortales. Puntuación: 33 a 43

Penosidad.

A- Mide las condiciones ambientales físicas adversas en las cuales debe desarrollarse el trabajo, así como la existencia de ciertos factores emocionalmente desagradables.

Entre las condiciones físicas ambientales, considérese la contaminación del aire (polvo, humos, productos tóxicos u olores desagradables), intensidad del ruido y factores climatológicos adversos.

Entre los hechos emocionalmente desagradables se encuentran la asistencia y trato a colectivos difíciles, la exposición a impresiones traumáticas (cadáveres, estructuras óseas...) las multas, denuncias, sanciones, etc.

B- Mide las condiciones adversas de la jornada de trabajo como consecuencia del desarrollo de las tareas fuera del horario general del Ayuntamiento.

Considérese la penosidad por nocturnidad, por jornada partida, por turnos de trabajo y por trabajos en fines de semana y días festivos.

Grado 1º.

A- Condiciones ambientales físicas y emocionales normales.

B- La jornada de trabajo es la habitual (mañana o tarde). Puntuación: 10

Grado 2º.

A- Ocasionalmente se encuentra expuesto a factores ambientales adversos o a hechos emocionalmente desagradables.

Se incluye el trabajo desempeñado en la calle sin condiciones específicas de





penalidad o el trabajo continuo frente a una pantalla de ordenador.

B- Se requiere un horario en jornada partida, o bien en turnos de mañana y tarde.

Puntuación: 15

Grado 3º.

A- Ocasionalmente se encuentra expuesto a factores ambientales adversos o a hechos emocionalmente desagradables.

B- Se requiere un horario de jornada partida con turnos de guardia los fines de semana y festivos o bien jornada continuada todos los días de la semana.

Puntuación: 20

Grado 4º.

A- Habitualmente se encuentra expuesto a factores ambientales adversos y a hechos emocionalmente desagradables.

B- Se requiere un horario de turnos de mañana, tarde y noche todos los días de la semana. Puntuación: 25.



CONVENIO PERSONAL LABORAL 2006-2010																											
PUERTO	F. ALTA	GABO	NIVEL	CI	DE	IN	RE	PL	PE	TOTAL	J.C	SUELDO	Antigüedad	ANTIGÜEDAD	C. PUESTO	CGAT/GORRA	C.F.T.	GRATIFICACIONES	MES	P. EXTRAORDINARIO	ANTIG. EXTRAORDINARIO	INDICADOR	ANUAL	CANTIDAD	COMUNO		
Técnico	03/09/1986	II	22	75	40	35	7	10	15	246	100%	9.039,00	1	2.018,00	5.021,00	2.026,00		2.961,00	2.182,00	374,00	374,00	374,00	2007,00	22.803,00	21.037		
Administrativo	04/11/1988	II	21	75	40	35	7	10	15	241	100%	8.120,00	4	1.116,00	5.004,00	6.012,00		1.752,00	1.582,00	137,00	137,00	137,00	2007,00	18.204,00	4.035,00		
Administrativo	23/01/1982	II	21	75	40	35	7	10	15	241	100%	8.120,00	5	1.491,00	5.004,00	6.012,00		1.752,00	1.582,00	246,00	246,00	246,00	2008,00	16.408,00	8.018,00		
Bibliotecario	27/04/1985	II	21	75	40	35	7	10	15	241	100%	8.120,00	5	1.491,00	5.004,00	6.012,00		1.752,00	1.582,00	246,00	246,00	246,00	2008,00	14.808,00	5.018,00		
Administrativo	01/08/1980	II	21	75	40	35	7	10	15	241	100%	8.120,00	4	1.116,00	5.004,00	6.012,00		1.752,00	1.582,00	221,00	221,00	221,00	2007,00	17.301,00	1.761,00		
Arquivero	23/08/1980	II	21	75	40	35	7	10	15	241	100%	8.120,00	4	1.116,00	5.004,00	6.012,00		1.752,00	1.582,00	221,00	221,00	221,00	2007,00	17.301,00	1.761,00		
Coordinador Dapones	05/12/1980	II	21	75	40	35	7	10	15	241	100%	8.120,00	4	1.116,00	5.004,00	6.012,00		1.752,00	1.582,00	221,00	221,00	221,00	2007,00	16.204,00	6.719,00		
Auxiliar Administrativo	01/05/1980	IV	18	52	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	15.432,00	3.017,00		
Auxiliar Administrativo	01/04/1980	IV	18	52	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	15.432,00	3.017,00		
Auxiliar Administrativo	01/07/1980	IV	18	52	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	15.432,00	3.017,00		
Auxiliar Administrativo	23/08/1980	IV	18	52	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	1	214,00	4.020,00	6.012,00		1.376,00	1.192,00	46,00	46,00	46,00	1987,00	15.114,00	4.017,00		
Auxiliar Administrativo	01/06/2001	IV	18	52	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	1	118,00	4.020,00	6.012,00		1.350,00	1.192,00	23,00	23,00	23,00	1987,00	15.017,00	4.017,00		
Auxiliar Administrativo	01/10/1982	IV	18	52	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	4	702,00	4.020,00	6.012,00		1.416,00	1.192,00	102,00	102,00	102,00	1987,00	16.432,00	2.017,00		
Oficial	01/07/1984	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	4	702,00	4.020,00	6.012,00	112,40		1.416,00	1.192,00	102,00	102,00	102,00	1987,00	17.301,00	1.849,00	
Organigrama Mercad	05/04/1984	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	4	702,00	4.020,00	6.012,00		1.416,00	1.192,00	102,00	102,00	102,00	1987,00	17.301,00	1.849,00		
Oficial Encargado Obras	01/02/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	1	118,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	01/03/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	1	118,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	04/01/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/01/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	19/12/1987	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	2,1	118,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.408,00	1.849,00		
Oficial Jardiner	07/07/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	2	216,00	4.020,00	6.012,00		1.386,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.014,00	4.017,00		
Oficial Jardiner	25/10/1993	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	3,1	642,00	4.020,00	6.012,00		1.406,00	1.192,00	118,00	118,00	118,00	1987,00	16.614,00	4.017,00		
Oficial	14/07/1988	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.014,00	4.017,00		
Oficial	01/08/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	2	216,00	4.020,00	6.012,00		1.386,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.014,00	4.017,00		
Oficial	01/06/1986	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	1,1	214,00	4.020,00	6.012,00		1.376,00	1.192,00	46,00	46,00	46,00	1987,00	15.114,00	4.017,00		
Oficial	01/07/1986	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	1	118,00	4.020,00	6.012,00		1.350,00	1.192,00	23,00	23,00	23,00	1987,00	15.017,00	4.017,00		
Oficial	01/04/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV	18	45	40	35	10	10	10	200	100%	6.630,00	0	0,00	4.020,00	6.012,00		1.402,00	1.192,00	18,00	18,00	18,00	1987,00	16.204,00	1.849,00		
Oficial	02/06/1982	IV																									

EMPLEADO	15031800	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	1+	27.236	3.026.44	3.462.29	1.070,17	1030,00	27,14	302,04	1.392,40	1419,04	13.581,6	330,45	
Empleado	15031800	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	1+ <td>27.236</td> <td>3.026.44</td> <td>3.462.29</td> <td>1.070,17</td> <td>1030,00</td> <td>27,14</td> <td>302,04</td> <td>1.392,40</td> <td>1419,04</td> <td>13.581,6</td> <td>330,45</td>	27.236	3.026.44	3.462.29	1.070,17	1030,00	27,14	302,04	1.392,40	1419,04	13.581,6	330,45	
Aspirante	02071107	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	1+ <td>27.236</td> <td>3.026.44</td> <td>3.462.29</td> <td>1.070,17</td> <td>1030,00</td> <td>27,14</td> <td>302,04</td> <td>1.392,40</td> <td>1419,04</td> <td>13.581,6</td> <td>330,45</td>	27.236	3.026.44	3.462.29	1.070,17	1030,00	27,14	302,04	1.392,40	1419,04	13.581,6	330,45	
Plen. Mantenimiento	02071107	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	1+ <td>27.236</td> <td>3.026.44</td> <td>3.462.29</td> <td>1.070,17</td> <td>1030,00</td> <td>27,14</td> <td>302,04</td> <td>1.392,40</td> <td>1419,04</td> <td>13.581,6</td> <td>330,45</td>	27.236	3.026.44	3.462.29	1.070,17	1030,00	27,14	302,04	1.392,40	1419,04	13.581,6	330,45	
Plen.	14051802	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	3+ <td>532,34</td> <td>3.026.44</td> <td>3.026,10</td> <td>1.070,17</td> <td>1030,00</td> <td>30,04</td> <td>302,04</td> <td>1.392,40</td> <td>1419,04</td> <td>13.581,6</td> <td>330,45</td>	532,34	3.026.44	3.026,10	1.070,17	1030,00	30,04	302,04	1.392,40	1419,04	13.581,6	330,45	
Plen.	24101807	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	4+ <td>534,24</td> <td>3.026.44</td> <td>3.049,87</td> <td>1.070,17</td> <td>1030,00</td> <td>30,04</td> <td>302,04</td> <td>1.392,40</td> <td>1419,04</td> <td>13.581,6</td> <td>330,45</td>	534,24	3.026.44	3.049,87	1.070,17	1030,00	30,04	302,04	1.392,40	1419,04	13.581,6	330,45	
Correos	07042000	V	12	30	25	40	25	15	165	75%	4.546,35	1+ <td>1114,2</td> <td>2.266,04</td> <td>1.142,19</td> <td>872,42</td> <td>757,73</td> <td>15,87</td> <td>206,01</td> <td>894,25</td> <td>972,24</td> <td>6.512,9</td> <td>559,45</td>	1114,2	2.266,04	1.142,19	872,42	757,73	15,87	206,01	894,25	972,24	6.512,9	559,45	
Correos	16051806	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	2+ <td>346,64</td> <td>3.026.44</td> <td>1.056,85</td> <td>874,40</td> <td>1.030,00</td> <td>61,30</td> <td>302,04</td> <td>1.485,03</td> <td>1.066,47</td> <td>11.016,69</td> <td>602,79</td>	346,64	3.026.44	1.056,85	874,40	1.030,00	61,30	302,04	1.485,03	1.066,47	11.016,69	602,79	
Directora Residencia	16061805	V	16	55	40	30	50	10	208	100%	6.032,84	5	1.193,02	4.071,65	1.625,74	718,23	1.163,00	1.006,64	180,00	407,00	1.462,30	1.036,30	14.261,4	872,73
Ciudad Muramramo	02071107	V	12	30	25	40	25	15	208	100%	6.032,84	5	1.193,02	4.071,65	1.625,74	718,23	1.163,00	1.006,64	180,00	407,00	1.462,30	1.036,30	14.261,4	872,73
Asesor Citrus	02071107	V	16	55	40	30	50	10	208	100%	6.032,84	0	0,00	4.071,65	1.625,74	718,23	1.163,00	1.006,64	180,00	407,00	1.462,30	1.036,30	14.261,4	872,73
Empleado- Oubadora	24111807	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	2	237,12	3.026.44	2.267,72	1.070,17	1.030,00	40,52	302,04	1.276,81	1.212,45	12.274,0	554,05	
Empleado- Oubadora	15031800	V	12	30	25	40	25	15	165	100%	6.061.603	6	631,12	3.026.44	2.126,04	1.070,17	1.030,00	140,50	302,04	1.251,12	1.257,04	12.661,4	630,20	
Empleado- Oubadora	02061806	V	12	30	25	40	25	15	208	100%	6.061.603	5	630,00	3.026.44	2.569,39	1.070,17	1.030,00	0,00	302,04	1.296,43	1.269,43	12.445,1	630,20	
Asesores	02071107	V	16	55	40	30	50	10	208	100%	6.032,84	0	0,00	4.071,65	1.625,74	718,23	1.163,00	1.006,64	180,00	407,00	1.462,30	1.036,30	14.261,4	872,73
Asesores	02071107	V	16	55	40	30	50	10	208	100%	6.032,84	0	0,00	4.071,65	1.625,74	718,23	1.163,00	1.006,64	180,00	407,00	1.462,30	1.036,30	14.261,4	872,73
TOTAL									241		10.024,0		27.236	3.026,44	3.462,29	3.462,29	3.462,29	3.462,29	3.462,29	3.462,29	3.462,29	3.462,29	3.462,29	3.462,29

CONCEPTO PERSONAL LABORAL MEDIO																										
POSTO	F. ALTA	GRUPO	NIVEL	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE
TOTAL	IC	PUEDLO	W/retenc	ANTIGÜEDAD	C. PUESTO	C. CATEGORIA	C. P.T.	C. ENTREGACION	MEP	P. EXTRA	AMPO. EXTRA	CONV.P	CONV. ANUAL	CANTIDAD	CONV.EMP											
Administrativo	02061806	B	25	75	40	30	75	10	15	240	100%	10.000,00	6	2.058,00	5.115,40	2.425,02	2.061,01	2.032,27	181,00	244,00	211,07	2.044,35	27.056,11	26.722,10	286,00	
Administrativo	04051800	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	23031800	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,50	
Administrativo	02061806	B	16	75	40	30	75	10	15	241	100%	5.120,40	4	1.195,24	4.264,24	4.662,07	1.837,40	405,42	1.070,50	1.070,50	1.070,50	2.038,07	20.371,60	19.710,10	661,5	

