



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE AROCHE.

Código de Convenio: 2102322.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Aroche, que fue suscrito con fecha 15 de septiembre de 2006 por los representantes de la Corporación y de sus trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, e 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043182, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 15 de junio de 2007. El DELEGADO PROVINCIAL. Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE AROCHE.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto y norma supletoria.

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, articulas 32, 35 y ss. de la Ley 9/87, de 12 de mayo de órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7190 de 19 de julio) y artículos 82, 83 y concordantes del R. D. legislativo 1/1995, de 34 de Marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo y las Ayudas Sociales del personal que bajo relación jurídico laboral presta

sus servicios en el Ayuntamiento de Aroche y establece sus propios sistemas de aplicación.

En todo aquello que no esté recogido en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias y los convenios de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la Corporación y la representación sindical de los trabajadores.

Se consideran incorporados al presente Convenio los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento de Aroche realiza en todos sus centros y dependencias actuales, así como en los que pudieran crearse en el futuro, ubicados en su término municipal, y serán de aplicación a todos los/as trabajadores/as de la Corporación con régimen jurídico de Derecho Laboral, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente, con al menos un año de antigüedad en plantilla.

A los trabajadores temporales dependientes de programas subvencionados por otras Administraciones Públicas les será de aplicación el presente Convenio, salvo lo que se refiera a la cuantía de las retribuciones, que serán fijadas en atención al importe de la subvención que perciba el Ayuntamiento, siempre que cumplan también los requisitos de antigüedad.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio los trabajadores que se contraten en proyectos financiados por acuerdos con el INEM u órgano similar, en la medida que estén sujetos a cualquier otro Convenio Colectivo vigente.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por parte de ambas partes, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2006 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre 2007. Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente Convenio.



Artículo 4. Indivisibilidad del convenio, garantías personales.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que su empleados y empleadas obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con la misma.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedare sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme correspondiente, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido normativo del Convenio, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiere, en su caso, considerado no ajustado a derecho.

La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida, en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establecen.

En todo caso, serán respetadas las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" mientras no sean expresamente compensadas por acuerdos posteriores.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Corporación, estableciendo los sistemas de racionalización, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios y su aplicación corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada uno de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y petición reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en el R.D. 1/1.995 del el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten a los empleados y empleadas en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se someterán al dictamen previo de la Comisión Paritaria, regulada en este Capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada. En caso de no existir acuerdo, deberá ser aprobada por la autoridad laboral competente.

Igualmente se someterá a informe de esta Comisión, el traslado total o parcial de



instalaciones y el cese o modificación de las prestaciones de servicios cuando afecten a empleados y empleadas incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio. Este informe no será necesario cuando las modificaciones vengán impuestas por la normativa legal o reglamentaria. Las partes reconocen la necesidad de consenso de las partes firmantes del Convenio, tanto gestores públicos como representantes sindicales, para conseguir la plena eficacia de las medidas que se adopten, para ello, se establecerán cauces de participación adecuados.

Artículo 6. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que pueden ser agrupados los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen, mediante la equiparación profesional con el personal funcionario de igual o similar categoría del Ayuntamiento de Aroche. La escala, grupo y empleo define la prestación de servicios, las funciones a desempeñar y determina la carrera y promoción profesional. El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Aroche se clasifica en razón de su situación contractual en:

- Personal laboral fijo.
- Personal laboral Indefinido
- Personal laboral temporal.

A los efectos de retribuciones se establecen cinco niveles salariales cada uno de ellos compuestos por los siguientes Grupos de Categorías Profesionales:

Grupo A Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Grupo B Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, F.P. de tercer grado o equivalentes.

Grupo C Título de bachiller, formación profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D Título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E Certificado de escolaridad.

- Las plantillas deberán comprender todas las plazas, y se aprobarán anualmente junto con el Presupuesto.
- La plantilla deberá responder a los principios de racionalidad, económica y eficacia.





- A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y complementos de destino.

Artículo 7. Relación de puestos de trabajo (rpt).

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales. En todo lo concerniente a la elaboración, gestión modificación de la RPT se estará a la normativa vigente en la materia para los funcionarios públicos, e incluirán la enumeración de la totalidad de los puestos existentes.

La elaboración y modificación de la RPT serán objeto de informe previo de la representación sindical, y la propuesta se formulará por escrito y se adjuntaría a la convocatoria de la Comisión Paritaria y de negociación.

La creación, no modificación o supresión de puestos de trabajos se realizaran a través de la RPT.

Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT en el marco de la Comisión Paritaria y con carácter previo a la aprobación de los presupuestos.

La plantilla del personal laboral que trabaja al servicio del Ayuntamiento de Aroche, así como sus funciones de los puestos, sus complementos y retribuciones reconocidas por ambas partes, es la reflejada en el ANEXO I.

Artículo 8. Comisión paritaria y de negociación.

Se constituirán una Comisión Paritaria y de Negociación con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, la misma estará compuesta en representación de los trabajadores por el Delegado de Personal y por un representante de la Corporación Municipal, ambas partes podrán ser asistidas por un asesor.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo.

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Se convocará de forma ordinaria con 3 días hábiles de antelación y de forma extraordinaria con la antelación suficiente, en ambos casos por escrito, con identificación del orden del día y adjuntando los expedientes necesarios. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por





duplicado ambas partes. Las actas serán públicas. Y los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes.

La negociación colectiva se seguirá, asimismo, a través de esta Comisión, siendo los acuerdos que se alcancen de plena aplicación a todo el personal en régimen laboral, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.

Serán objeto de negociación en el seno de la Comisión Paritaria:

- a) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad y su asignación individualizada, así como el Complemento Específico a aplicar a cada puesto de trabajo.
- b) El establecimiento de la jornada laboral, en función del calendario laboral aprobado anualmente, horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- c) la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) La clasificación de los puestos de trabajos.
- e) La determinación de los programas para la promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- f) los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores.
- g) Medidas Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
- h) las materias de índoles económicas, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general a cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Organizaciones Sindicales con esta Administración.

Para entender de asuntos especializados esta Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Capítulo III. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo se realizara de forma continuada con las excepciones que demanden las necesidades de los servicios, que serán determinados en el calendario anual que se aprobaran el marco de la comisión paritaria con un mes de antelación a la finalización del año.





Como norma general, la jornada se prestara de lunes a viernes desde las 8 horas y las 15 horas.

Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 16 horas.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen sábado y domingo.

Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios.

Si las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial, coincidieran en sábado o domingo serán disfrutados en los días siguientes hábiles. Cuando el trabajador no pudiera hacer uso en esos días hábiles, podrá hacerlo durante el periodo del siguiente ejercicio. Se fijará un turno de guardias con el descanso correspondiente.

Los trabajadores/as que trabajen a turnos o que deban realizar guardias deberán conocer sus horarios con al menos 10 días de antelación. La plantilla de estos horarios, el posible número de operativos o servicios extraordinarios a realizar y los criterios para cubrir bajas o imprevistos, deberán ser negociados con carácter anual, con la representación sindical con la finalidad de no rebasar la jornada máxima anual y establecer, en su caso, las correspondientes compensaciones.

Artículo 10. Permisos y licencias retribuidas

1. En los supuestos que se citan los trabajadores y trabajadoras tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio civil o religioso, o por constitución debidamente acreditada de pareja de hecho, del trabajador/a, 15 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos (primer grado de consanguinidad), 2 días.

c) Por embarazo y alumbramiento, las empleadas y empleados tendrán derecho a los días que le reconozca la legislación vigente en cada momento. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años.

d) Por el nacimiento, adopción de un hijo, aborto o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el empleado/a tendrá derecho a 3 días hábiles, ampliables según las circunstancias.

e) El personal laboral con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Por decisión del mismo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral en media hora, al



comienzo o antes de la finalización de la misma, y, en el caso de que los dos trabajen, sólo tendrá derecho uno de ellos.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividades retribuidas, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. Tal reducción de jornada procederá también si el trabajador por razón de guarda legal tuviera a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación.

g) En caso de enviudar el/a trabajador/a teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 3 días.

i) Por traslado de domicilio habitual, 2 días.

j) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hermanos o hijos, 3 días naturales.

k) Por fallecimiento de abuelos, nietos o tíos, 1 día natural.

l) Por exámenes, el día de su realización, tanto si se trata de Enseñanza Reglada como a Oposiciones Oficiales.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

n) seis días por asuntos propios. El/a empleado/a podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin justificar y sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propios no podrá acumularse al período vacacional. La petición del disfrute de estos días no se podrá denegar por la Corporación excepto por causas de necesidades urgentes y/o debidamente justificadas de forma escrita. En estos casos la Corporación o la persona interesada darán cuenta de ello a la Comisión Paritaria, la cual determinará de cada caso en cuestión.

o) Para asistencia a su médico por propia enfermedad, el tiempo imprescindible para ello. Se dispondrá, así mismo del tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes discapacitados y a los hijos menores a la consulta médica, con un máximo de 5 consultas al año.

Todas las comunicaciones de permisos deberán ser cursadas a través del servicio de personal con la siguiente antelación. Los permisos y licencias deberán solicitarse con al menos 3 días de antelación, solo casos de urgente necesidad en lo que no será necesario el cumplimiento del citado preaviso y será suficiente



comunicación verbal al responsable del servicio y la posterior justificación.

En caso de denegación, esta deberá efectuarse mediante resolución escrita con las motivaciones que sean, dándose posterior audiencia al interesado y a los representantes sindicales de dichos supuestos de disconformidad. Los derechos aquí regulados son de aplicación a aquellos trabajadores/as que acrediten una situación familiar de convivencia en los casos que se requiera.

Artículo 11. Permisos no retribuidos.

A petición de los trabajadores/as se concederán permisos no retribuidos, por un periodo de hasta seis meses al año, conservando durante este tiempo todos sus derechos laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad. El Ayuntamiento de Aroche para cubrir la ausencia de los mismos efectuará contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

1. Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de seis meses cada dos años. El Ayuntamiento de Aroche para cubrir la ausencia de los mismos efectuará contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

2. Las peticiones de estos permisos, salvo casos de fuerza mayor, deberán ser cursadas a través del Servicio de Personal, con una antelación de 15 días.

Artículo 12. Vacaciones

1. Con carácter general, las vacaciones serán de un mes natural o de 22 hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo.

2. La Comisión Paritaria planificará en el primer trimestre del año el calendario de vacaciones donde se establecerá la fecha de disfrute de cada trabajador, publicándose dicho calendario en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

3. Para la elaboración de dicho calendario se tendrá en cuenta los siguientes principios:

a) El Periodo normal de vacaciones será preferentemente el de los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

b) Debe garantizarse durante el periodo vacacional la existencia de un mínimo de personal en cada servicio cifrándose dicha cuantía en torno al 50%. En cualquier caso, deberá evitarse que el conjunto de empleados que realicen funciones similares disfruten el mismo periodo vacacional, por lo que se harán rotatorias, arlo tras año, por los distintos servicios.





- c) Los trabajadores podrán solicitar e fraccionamiento de las vacaciones en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos (caso de solicitar el disfrute en días hábiles o por quincenas (en caso de solicitar el disfrute en días naturales).
- d) Si por necesidad del servicio no se pudiera disfrutar del periodo vacacional inicialmente propuesto por la Comisión Paritaria en el Calendario de vacaciones por el trabajador, se le compensara con un día más de vacaciones por cada cinco días laborables de vacaciones modificado por razón del servicio.
- e) El comienzo y terminación de las vacaciones serán forzosamente dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, no pudiendo ser en ningún caso sustituida por compensación económica o acumulada a la siguiente.
- f) En caso que las vacaciones programadas no se pudieran disfrutar por estar por previamente en invalidez laboral transitoria, se podrán trasladar otra fecha del periodo anual en que se produjo tal incapacidad.
- g) Teniendo en cuenta el punto 2, el personal concretara su petición individual de vacaciones y deberá tener en cuenta que las modificación de vacaciones deberá entregarse en el Negociado de Personal con una antelación mínima de 72 horas y con el Vº Bº de su encargado o responsable correspondiente.
- h) En el caso de baja por maternidad cuando esta situación coincide con el periodo vacacional quedaría interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad del año natural o hasta el 15 de enero del siguiente.
- i) Si por causa urgentes e imprevista estando disfrutando las vacaciones es requerido el trabajador por el Ayuntamiento, se compensara con un día más por cada día requerido trabajado.
- j) La enfermedad sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, no las interrumpe por lo que no podrán disfrutarse en momento distinto. No obstante el Ayuntamiento y la Comisión Paritaria ponderarían las diferentes circunstancias concurrentes en cada caso concreto, con un criterio razonable y justo.

Capítulo IV. Régimen de retribuciones.

Artículo 13. Retribuciones económicas.

Las retribuciones básicas y complementarias del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Aroche tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública, cuando quede finalmente aprobada la valoración de puestos de trabajo, según la disposición adicional tercera. Mientras tanto y durante la vigencia del presente convenio, el



personal laboral será retribuido con las cuantías en vigor, según la tabla del anexo I y por los conceptos de salario base, antigüedad, actividad, asistencia, dedicación, C, responsabilidad e incentivo, así como las pagas extras que serán prorrateadas en función del salario base más la antigüedad en el personal fijo y con el salario base exclusivamente, el personal temporal. No obstante y como queda reflejado en este artículo, una vez aprobada por el pleno la nueva RPT y la nueva valoración de puestos de trabajo, serán aplicados los conceptos salariales que a continuación se describen:

a) El Sueldo y Trienios que correspondan al grupo de titulación al que pertenezca. Sus cuantías serán las que cada año vengán reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Los efectos económicos de los trienios se producirán a partir del mes siguiente a aquel en que se cumplan los mismos y serán reconocidos de oficio por la cuantía del grupo en el que se haya perfeccionado dicho trienio. Los derechos económicos contemplados en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, en cuanto al reconocimiento de servicios prestados en cualquier Administración Pública, como personal funcionario o laboral, serán de aplicación, previa solicitud, a todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Aroche.

Cuando un trabajador/a cambie de puesto de trabajo, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo puesto ocupado. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan en la actualidad los trabajadores/as, por aplicación individualizada de su antigüedad en este Ayuntamiento.

a) Todas/os los/as trabajadores/as que lleven más de tres años de servicios prestados a la Corporación les será reconocida dicha antigüedad, percibiendo los trienios correspondientes según lo establecido en la legislación vigente, a partir de la aplicación del presente convenio.

b) El Complemento de Destino que corresponda al nivel del puesto que se desempeñe, con la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No obstante, se podrán percibir complementos de destino superiores en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

c) El Complemento Específico es el instrumento legalmente establecido para retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, disponibilidad, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, de acuerdo con la normativa vigente. El Complemento Específico se regulará o modificará a través de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) o cualquier modificación que pudiera realizarse será a través de éstos o negociación de complementos específicas individuales o colectivos a través de la Comisión Paritaria.

d) El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, el interés e iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. También se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico debidamente justificado de funciones distintas a las propias del puesto. La aplicación individualizada de retribuciones por este concepto, así como su distribución por áreas o programas, dentro de la correspondiente dotación presupuestaria, se realizará mediante la planificación de objetivos y de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

e) Las Pagas Extraordinarias tendrán la cuantía que cada año fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado y se abonarán en las nóminas de junio y diciembre. Cuando el tiempo de servicio prestado fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, esta se abonará a la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

f) La ordenación de pagos y gastos del personal tiene carácter preferente sobre cualquier otra deba realizarse con cargos a los fondos de este Ayuntamiento.

g) Gratificaciones por servicios extraordinarios se regularán por cuanto dispone el artículo 6 del R.D. 861/1986, de 25 de abril, y disposiciones concordantes. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones contenidas en este Convenio.

El incremento de retribuciones para el año 2.006/07 será el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 14. Indemnizaciones y suplidos.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas: Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual, comprenderá una dieta entera si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso y dieta reducida si se pernocta en el domicilio habitual.

GRUPOS	ALOJAMIENTO	MANUTENCION	TOTAL
AYB	58.00€	36.00€	95.00€
CDYE	45.00€	27.00€	72.00€

El Ayuntamiento, previas las autorizaciones correspondientes, abonará, antes del inicio del viaje, al trabajador que tuviera que desplazarse, el total del valor de las dietas que le correspondan. Estando el trabajador obligado a presentar los justificantes de dichos gastos en el plazo de tres días desde la finalización del desplazamiento. Transcurrido dicho plazo sin la debida justificación, el Ayuntamiento podrá deducir las cantidades no justificadas.



2. Desplazamientos. Se conceptuarla con la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que le ocasionara la utilización del cumplimiento de transporte por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajes por cuenta del Ayuntamiento de Aroche cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor al servicio del trabajador que por necesidad del servicio tuviera que desplazarse de su centro de trabajo a otro situado fuera del término municipal o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando para ello el medio que determine para el servicio encomendado.

1. La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regular de transportes aéreos marítimo o terrestre supondría en su caso el abono del billete o pasaje utilizado. Cuando se utilice como medio de transporte aéreo la tarifa será la correspondiente a la de turista.

2. La cuantía a percibir como gasto de desplazamiento por el trabajador, por el uso del vehículo particular en el servicio encomendado cuando voluntariamente el lo utilice y el Ayuntamiento de Aroche lo autorice, sería de 0.20 € por kilómetro. En el supuesto de accidente por utilización de cualquier medio de transporte propio en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro del vehículo, serán abonados por la Corporación.

Artículo 15. Servicios extraordinarios.

Tiene la consideración se servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

Las partes firmantes coinciden a los efectos positivos que puedan derivarse de una política social y solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, se acuerda reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias y en tal caso tendrá carácter excepcional y responderá siempre a necesidades originadas no previsibles ni programables ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas en la Ley.

La Corporación Municipal junto con la representación sindical de los trabajadores, busaran formulas para reducir o suprimir al máximo este tipo de servicios con objeto de incrementar las oportunidades de empleo de los trabajadores en paro. Con este objetivo la Corporación evaluara junto con la representación sindical, evitar superar las 48 horas extraordinarias al año y buscara la posibilidad de creación de empleo estable por cada 600 horas de servicios extraordinarios, computadas por departamentos o servicios de su correspondiente estructura organizativa, comprometiéndose a la creación de un nuevo puesto de trabajo en los casos en que así se acuerde por ambas partes.



Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada de trabajo. No obstante, la realización de servicios extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador y podrá compensarse con 1,5 horas de descanso las horas normales, y dobles si son nocturnas o festivas.

La compensación económica habrá de efectuarse en el plazo de un mes.

Las cuantías de las horas extraordinarias vendrán determinadas por la siguiente tabla:

GRUPO	HORA EXTRA	FESTIVA O NOCTURNA	FESTIVA Y NOCTURNA
A	20 €	23 €	26 €
B	18 €	21 €	24€
C	16 €	19 €	22 €
D	14 €	17€	20 €
E	12 €	15 €	18 €

Tendrán la consideración de servicios extraordinarios efectuados en nocturno y festivo aquellos que se realicen en festivos reflejados en el calendario laboral y los realizados en Viernes y Sábados de las 22,00 a las 07,00 horas.

Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido solicitados a Instancias de la Jefatura del Servicio afectado y autorizado previamente y por escrito por el órgano competente previa consulta a la representación sindical, a la que se facilitará, trimestralmente, memoria explicativa sobre los servicios extraordinarios realizados, los partes de trabajo efectuados, cantidad y causas que las motivaron.

Artículo 16. El recibo de salario o nómina.

La liquidación o pago del salario se efectuará antes de la finalización del mes. El trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, de hasta el 50% de la liquidez de su nómina mensual. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago donde consten todos los conceptos legales correspondientes.

Capítulo V. Empleo y promoción profesional.

Artículo 17. Planes y ofertas de empleo.

1. La planificación integral de los recursos humanos de empleo del Ayuntamiento



de Aroche se desarrollará, en su caso, a través de Planes de Empleo. La planificación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de tareas y actividades del ámbito a que se refieran.

2. Los Planes de empleo, contendrán las siguientes previsiones y medidas:

- Estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área.
- Políticas de personal y planes parciales de gestión.
- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad y modificación o distribución de puestos de trabajo. Incluirán las previsiones y medidas necesarias para transformar el empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que, durante la vigencia de este Convenio, el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- Se coordinará la política de empleo con la Formación y la Promoción Profesional.
- Deberán incluir, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan, de acuerdo con las propuestas realizadas tanto por la Corporación como por el representante de los trabajadores.
- Deberán argumentarse suficientemente los motivos de supresiones de puestos eventuales de trabajo, que no podrán darse como consecuencia de contratación del Servicio correspondiente, salvo en los casos en que exista acuerdo entre la Corporación y los Sindicatos firmantes del presente Convenio.
- No se podrán convocar Ofertas Públicas de Empleo sin que previamente se hayan intentado cubrir las vacantes con el personal que se encuentre en expectativa de destino o excedencia forzosa.
- La contratación temporal obedecerá a trabajos específicos, estacionales o temporales. Una vez superados los seis meses de vigencia, se evaluará la estabilidad del puesto, teniendo en cuenta la normativa básica Estatal.
- El Ayuntamiento de Aroche aplicará en su ámbito la Ley 2/1.991 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los sindicatos firmantes.
- La Corporación Municipal deberá informar a la representación sindical de los trabajadores de los proyectos que vayan a ser realizados o se estén realizando por convenios con la Comunidad Autónoma de Andalucía, el INEM. etc.





3. El conjunto de vacantes existentes en la RPT conforman la Oferta de Empleo.

Son vacantes los puestos de trabajo dotados presupuestariamente no ocupados por trabajadores/as fijo de plantilla con carácter definitivo y que no sean objeto de reserva por cualquiera de los motivos previstos en la normativa vigente. Las vacantes se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación, entre los trabajadores laborales que reúna los requisitos señalados en la RPT para dichos puestos:

- Reingreso de empleados o empleadas excedentes.
- Provisión de puestos mediante concurso de méritos y libre designación, en su caso, entre el o los trabajadores pertenecientes al mismo grupo de titulación.
- Las motivadas por concursos de traslados.
- Aquellas que sean consecuencia de procesos selectivos para ascender dentro de la misma escala, pero al mismo grupo y el personal que pase a segunda actividad.
- Promoción Interna entre los trabajadores pertenecientes a grupos de titulación inferior: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en este convenio Colectivo.
- Oferta Pública de Empleo.

4. De efectuarse la amortización de algún puesto de trabajo no vacante se proveerá al trabajador afectado de otro puesto de trabajo, al menos, del mismo empleo o equivalente y nivel, sin menoscabo de sus retribuciones básicas y complementarias.

5. Los aspectos de la Oferta de Empleo Público relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán negociados en la Comisión Paritaria.

Artículo 18. Selección de personal.

1. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos, promoción profesional, cursos de formación o acceso, serán negociados en la Comisión Paritaria y se realizarán mediante convocatoria pública y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. En las pruebas a realizar, se garantizará el anonimato de los aspirantes.

2. En todos los tribunales y Comisiones de Valoración encargados de resolver las convocatorias de selección, tanto para el acceso de personal fijo o temporal, como para la provisión de puestos de trabajo, promoción interna y participación





en cursos de formación organizados por el Ayuntamiento de Aroche. El Delegado del Personal Laboral formará parte de los mismos, de pleno derecho, con voz y voto en representación de los trabajadores.

En la asistencia a estos Tribunales o Comisión de Valoración, serán de aplicación las indemnizaciones por razón de servicio previstas en el R.D. 236/88, para todos aquellos miembros que asisten con voz y voto.

3. Las convocatorias de acceso, provisión, formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán negociadas en la Comisión Paritaria.

Artículo 19. Provisión de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo se proveerán mediante negociación con la representación sindical y de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que es el sistema normal de provisión, o de concurso de libre designación, de conformidad con lo que disponga la RPT.

2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos.

3. Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en el presente Convenio, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. Las convocatorias por concurso se ajustarán a los siguientes criterios:

a) Concurso de Méritos.

En el que se tendrán únicamente en cuenta los requisitos y méritos especificados en la RPT y los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del puesto de trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

No se valorarán como méritos el desarrollo del puesto de trabajo, cuando hubiese sido desempeñado mediante comisión de servicios o libre designación.

- La provisión de los puestos de trabajo que impliquen mando o aquellos otros que por su contenido o condiciones específicas se distingan de los restantes puestos de trabajo, se realizará mediante concurso específico, que constará de dos fases. En una primera se valorarán los méritos y en la segunda se podrá optar entre una memoria o una entrevista personal, según lo regulado en el artículo 45 del R.D. 364/1995, de 10 de marzo.





Los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Aroche, deberán permanecer un mínimo de seis meses en un año, u ocho meses en dos años en cada puesto de trabajo para poder participar en los concursos de provisión regulados en el presente apartado.

b) libre designación.

Se podrán cubrir por este sistema los puestos de carácter directivo asimilables a Jefe de Servicio o superior y los de Secretario/a particular de la Alcaldía. El personal nombrado por este procedimiento podrá ser cesado con carácter discrecional, conforme a lo previsto en el artículo 58 del R. D. 364/1995, de 10 de marzo.

Con una periodicidad al menos anual se convocarán a Concurso de Traslado los puestos vacantes o cubiertos de forma provisional.

Las convocatorias de provisión de puestos de trabajo que se declarasen desiertas, conjunta y subsidiariamente se convocarán a promoción interna.

Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 20. Promoción profesional.

1. La promoción profesional consiste en el ascenso desde una escala de un grupo de titulación o categoría inferior a otro superior, o bien de una escala a otra distinta dentro del mismo grupo. La promoción profesional deberá ser un instrumento adecuado para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

2. la promoción se deberá basar en el esfuerzo personal, historial profesional, la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto fundamental de consideración la antigüedad. Dentro de la aplicación de la legislación vigente se flexibilizará la exigencia de la titulación, suprimiendo las pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados, así como convalidando titulación académica por experiencia profesional y cursos de formación. Esta posibilidad de promoción sólo podrá usarse para acceder a puestos clasificados en los Grupos III (o C, nivel de Bachiller superior o equivalente) y IV (D, nivel de Graduado Escolar o equivalente). Para el acceso a puestos de los Grupos I y II (licenciado o diplomado universitario) será imprescindible contar con la titulación correspondiente.

3. A los efectos de promoción profesional, el ascenso se efectuará mediante el sistema de concurso o de concurso-oposición con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre el personal que posea la titulación y





requisitos señalados para el puesto de la RPT, así como una antigüedad de, al menos, dos años en el grupo al que pertenezcan.

A tenor de lo expuesto, se podrá realizar la promoción interna:

a) Cuando se viniere realizando trabajos de una Categoría superior durante más de seis meses continuados.

b) Mediante el sistema de Concurso, cuando se tuviera una antigüedad de, al menos, cinco años y se superase un Curso de Formación específico, al que se accedería por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria.

c) Mediante el sistema de Concurso-Oposición para promocionar a un grupo superior, aplicándose los criterios establecidos en el apartado b), estableciéndose, asimismo, que los aspirantes deberán realizar, además, una prueba de aptitud sobre el trabajo a desarrollar en la plaza o puesto a ocupar.

La adscripción de los trabajadores/as a los puestos de trabajo se efectuará con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 21. Oferta pública de empleo.

Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que no hayan sido cubiertos por los empleados laborales de la Corporación formarán parte de la Oferta Pública de Empleo (OPE).

1. El ingreso del personal se realizará mediante la convocatoria respectiva, que se ajustará, en todo caso, a lo dispuesto en el R. D. 896/91 de 7 de junio y subsidiariamente por lo dispuesto en el R. D. 364/95 de 10 de marzo.

2. El sistema de selección será el de concurso, concurso-oposición u oposición libre.

3. La adscripción del personal de reciente ingreso a los puestos de trabajo se efectuará, con carácter definitivo, de acuerdo con las peticiones de los interesados, y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 22. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá cuando por la designación o elección de un cargo público, o cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, se imposibilita la asistencia al trabajo mientras que dure el ejercicio del cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del



mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La excedencia por hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, cuando le sea por naturaleza, adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 1 año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento de Aroche generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad con reserva del puesto de trabajo y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Excedencia voluntaria: El trabajador fijo con al menos una antigüedad de cualquier Administración de 2 años, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de menor de 1 año superior al número equivalente de años que se acredite de servicios en la Administración, con un máximo de 15 años.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo permaneciendo en tal situación a efectos de trienios, ascensos y derechos pasivos.

En lo concerniente a este artículo y en aquello que en este artículo no esté contemplado, se estará a lo dispuesto en el R. D. 365/95 de 10 de marzo y artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en las normativas que regulan este

tipo de situaciones.

Artículo 23. Conversión de plazas temporales en fijas.

1. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión del empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, con el objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.
2. Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá realizarse un estudio donde se analice globalmente el empleo en el Ayuntamiento; llevándose a cabo, en primer lugar, un reconocimiento de fijeza del personal que lleve tres o más años de trabajo en el Ayuntamiento.
3. Los contratos para cubrir necesidades estacionales deberán indicar el tiempo de vigencia del mismo. Se procurará que dichas contrataciones no sean superiores a doce meses, finalizando automáticamente al vencer su plazo temporal.
4. La adquisición de fijeza se efectuará en los términos previstos en este Convenio Colectivo, así como en la legislación laboral vigente.

Artículo 24. Funcionarización.

1. La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñadas por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la LEY 23/88, de 28 de junio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a qua se adscriben dichos puestos.
2. A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:
 - Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.
 - Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorial y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.
 - Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

Los planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las





pruebas selectivas.

Artículo 25. Seguimiento de la contratación.

1. Los contratos del personal serán visados por el Delegado del personal laboral representante de los trabajadores, al que se le entregará una copia de los mismos, e igualmente de las prórrogas o ceses que se produzcan y las causas de los mismos.

2. Trimestralmente, al menos, el Ayuntamiento de Aroche informará, por escrito, al Delegado Sindical del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/1991 de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, fijándose a continuación los criterios de selección y la modalidad de contratación en la Comisión Paritaria.

3. las subcontratas que afecten a puestos de trabajo de la plantilla laboral serán evaluados semestralmente en el marco de la Comisión Paritaria con la finalidad de considerar su eficacia, costes y condiciones de trabajo de este personal.

Artículo 26. Garantías del trabajador.

1. En el caso de que algún servicio sea asumido por una empresa bajo cualquier modalidad, se ofrecerá a los trabajadores del mismo la posibilidad de continuar en el Ayuntamiento en un puesto similar al que venía ocupando o pasar a formar parte de la empresa.

Los trabajadores del Ayuntamiento que pudieran pasar o hubieran pasado a otra empresa por motivos de contratación de servicios con la misma, en caso de rescindir el contrato con dicha empresa, podrán elegir entre volver al Ayuntamiento como parte de la plantilla en un puesto similar, o continuar en la empresa concesionaria.

Al finalizar la concesión o rescindir el contrato por las causas que fueren, todo el personal cedido por el Ayuntamiento, al reingresar con la plantilla municipal, conservará los derechos adquiridos hasta ese momento, de acuerdo con la normativa vigente en cada caso.

De igual forma, la empresa objeto de la concesión, desde el momento en que se haga cargo de los trabajadores cedidos por el Ayuntamiento, les conservará todos los derechos que estos posean en esos momentos.

Si a lo largo de la concesión la empresa concesionaria necesitara desprenderse de algún trabajador de los cedidos por el Ayuntamiento por alguna causa (excepto





despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme), éste reingresará a la plantilla del Ayuntamiento de Aroche.

En los Pliegos de Cláusulas que se elaboren para este tipo de concursos, al que se dará conocimiento al Delegado de Personal, representante de los trabajadores, y participará en el proceso de adjudicación, se hará constar expresamente la prohibición de que el concesionario se desprenda de los trabajadores cedidos (salvo despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme); los casos de incumplimiento de esta obligación serán causa de rescisión automática del contrato.

2. El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo el Ayuntamiento de Aroche los costes y gastos que se deriven, incluidos los casos en que se reconozca en la sentencia, culpa o dolo, negligencia o mala fe del trabajador. Y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o por ser al Ayuntamiento de Aroche el demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el párrafo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador deba asistir a juicio fuera de su jornada laboral, percibirá una contraprestación económica de 10€ y una compensación en descanso de de jornada. Si fuese en su día de descanso o permiso, percibirá 15€ y una jornada completa de descanso.

3. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente, sea o no de trabajo y enfermedad común, el Ayuntamiento de Aroche abonará al trabajador que se encuentre en tal situación, la cantidad necesaria hasta completar una cuantía igual al 100% de su salario, mientras permanezca en esta situación y ello desde el primer día de la baja.

Capítulo VI. Formación profesional.

Artículo 27. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, los trabajadores tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, etc. organizados por la administración pública.

2. Los trabajadores tendrán derecho a participar en los cursos organizados por la Corporación, o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas.

3. La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo, previa



solicitud y autorización del Concejal delegado del Área correspondiente.

4. La Corporación dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de sus trabajadores/as.

5. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, los trabajadores/as podrán disponer de hasta 15 días de permiso retribuidos, percibiendo además los gastos de viaje, matriculación y dietas correspondientes.

Artículo 28. Planes de formación.

1) La Corporación realizará cada año, junto con el Delegado del Personal laboral, un estudio de las necesidades de formación profesional de sus trabajadores/as.

2) La Corporación directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo caso, garantizará la asistencia a éstos, cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

Capítulo VII. Derechos sociales.

Artículo 29. Jubilación.

La edad de jubilación forzosa, de los trabajadores/as será a los 65 años de edad.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a jubilarse voluntariamente al cumplir los 60 años de edad, si reúnen los requisitos establecidos para la percepción de la correspondiente pensión, comprometiéndose el Ayuntamiento de Aroche a satisfacer un premio como incentivo a la jubilación voluntaria a todo trabajador/a que cumpla los 60 años y se jubile antes de los 65 años, de 100 Euros/mes hasta llegar al cumplimiento de los 65 obligatorios para su jubilación.

El citado premio se hará efectivo al mes siguiente en que el trabajador/a fuera declarado/a jubilado/a.

Artículo 30. Incapacidad temporal y licencia por enfermedad.

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista, cuando así se determine legalmente.

En cualquier momento, el Ayuntamiento podrá exigir al trabajador una revisión



médica, la cual podrá ser efectuada por un médico o equipo médico designado por el Ayuntamiento.

Si de dicha revisión resultase la idoneidad del empleado para el trabajo, el Ayuntamiento retirarla el complemento hasta el 100%, aún cuando el trabajador optase por continuar con la baja.

Artículo 31. Cobertura de riesgos y asistencia jurídica.

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Aroche, tendrá asegurados los riesgos de muerte e incapacidad permanente o absoluta, que se detallan:

- Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez: 10.000€.

- Muerte por cualquier causa, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo derivada de accidente laboral, incluido el que ocurriera en el desplazamiento desde la vivienda al trabajo, 18.000€.

El Ayuntamiento de Aroche responderá civilmente de daños y perjuicios que se deriven del ejercicio profesional del personal incluido en el ámbito del este Convenio. Se garantizará la asistencia, defensa jurídica especializada y las fianzas al personal que lo precise por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, salvo dolo o imprudencia grave, tras sentencia judicial.

Artículo 32. Anticipos reintegrables.

A petición de los/as trabajadores/as, la Corporación, a través de su Alcaldía, podrá conceder anticipos al personal laboral sobre sus retribuciones en una cuantía de hasta 1.500€, debiendo ser reintegrada dicha cantidad por el trabajador en, como máximo, 24 meses, en cantidades mensuales iguales, sin interés ni gastos de algún tipo. La concesión de estos anticipos estará condicionada a las disposiciones de Tesorería.

Artículo 33. Prestaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se establecerán las siguientes ayudas para prestaciones, siendo de aplicación para los/as empleados/as de la Corporación y familiares a su cargo que estén reconocidos como tales en el libro de familia y/o cartilla sanitaria:

Artículo 34. Ayudas de estudios.

Todos los trabajadores con hijos en edad escolar recibirán una ayuda de estudio distribuida de la siguiente forma:

UNIVERSIDAD EN LA PROVINCIA DE HUELVA: 80,00€.

UNIVERSIDAD FUERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA: 100,00€.

En el caso de que ambos conjugues trabajen en el Ayuntamiento de Aroche, solo uno de ellos podrá ejercer el derecho de solicitar estas ayudas.

Solo podrá otorgarse una prestación por esa modalidad de ayuda, beneficiario y curso académico, siempre que sean en Centros Oficiales o concertados.

Los beneficiarios de estas ayudas deberán encontrarse matriculados y cursando estudios oficiales en el año académico que establezca la convocatoria.

El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día 15 de septiembre y terminará el 31 de octubre.

Los impresos de solicitud deberán ser presentados en el Negociado de Personal con la documentación necesaria que será:

- Fotocopia del Libro de familia.
- Resguardo de matrícula o certificación de la dirección del Centro.
- Documento del pago de las tasas (alumnos universitarios).

Estas ayudas serán abonadas en la nómina del mes de noviembre.

Artículo 35. Otras ayudas

Por Natalidad: La Corporación abonará una gratificación de 100€ a cada empleado/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a. En el supuesto que madre y padre trabajen en la Corporación sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

Por Matrimonio (civil o religioso): La Corporación abonará una gratificación de 100€.

Capítulo VIII. La prevención en el trabajo y la salud laboral.

Artículo 36. La salud laboral.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y en concreto a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo.



- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y al Delegado de Prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
- d) Cursos de formación en salud laboral.

2. La Corporación deberá:

- a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación adecuada.
- b) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del trabajador/a, tanto a instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- c) Elaborar un plan de prevención, salud y seguridad.
- d) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los Indicadores de siniestralidad.
- e) La Corporación garantizará que en cada centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado.

Artículo 37. Delegados de prevención.

La Corporación nombrará un Delegado de Prevención laboral, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral. Dicho Delegado contará con un crédito de 10 horas mensuales para realizar su labor, siendo éste considerado a todos los efectos como da trabajo efectivo.

Artículo 38. Protección de la trabajadora embarazada.

Las trabajadoras del Ayuntamiento que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto.

Para ello deberá solicitarlo al Servicio de Personal, acompañando a la solicitud

informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar en todo caso la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismo que haya impartido dichos cursos.

Artículo 39. Reconocimiento médico.

Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental a la persona interesada.

El personal que trabaje ante pantallas de ordenador durante la mayor parte de la jornada laboral pasará, a petición propia, una revisión oftalmológica cada seis meses, corriendo el Ayuntamiento con la totalidad de los gastos.

Anualmente se le solicitará a la mutua de accidentes de trabajo la realización de curso de prevención en riesgos laborales.

Artículo 40. Ropa y material de trabajo.

La Corporación facilitará al personal laboral el material y el vestuario de trabajo adecuado para un buen funcionamiento de los distintos servicios.

Se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie. Se renovarán las prendas o materiales que se deterioren en el servicio.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 41. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 42. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La falta de puntualidad, hasta 3 en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 10 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día de trabajo.
- c) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones.



d) El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se origina perjuicio de alguna consideración para el Ayuntamiento, podrá ser considerado como grave o muy grave según los casos.

e) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

f) No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La embriaguez fuera de servicio vistiendo el uniforme del Ayuntamiento, siempre que éste haga referencia al mismo.

Artículo 43. Faltas graves.

Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración a los superiores, compañeros o subordinados.

f) El causar daño grave en los locales, materiales o los servicios.

g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

h) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del servicio y no constituya falta muy grave.

i) El no guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicios a la Administración o se utilicen en beneficio propio.

j) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de 3 meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

k) La grave perturbación del servicio.





- l) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- m) La falta grave de consideración para con los administrados.
- n) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días.
- o) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas del Ayuntamiento en asuntos propios.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) El abandono del servicio.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- d) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.
- e) La notoria falta de rendimiento que comporta inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- f) la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- g) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- h) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- i) Haber sido sancionado con 3 faltas graves en un periodo de 1 año.
- j) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses o 20 faltas durante 1 año.
- k) Riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, que supongan agresiones físicas.

Artículo 45. Régimen de sanciones.





Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de que la falta fuera calificada en grado máximo, siempre que fuera aceptado por la jurisdicción laboral.

Artículo 46. Procedimiento.

No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves, si no es en virtud de expedientes instruidos al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 47. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las graves a los 2 años y las leves al mes. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrado, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 6 meses, por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado.

Artículo 48. Acoso en el trabajo.

El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad

y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre estas la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, por parte compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Capítulo X. Derechos y deberes sindicales.

Artículo 49. Información sindical.

Se aplicará al respecto cuanto dispone la Ley Orgánica de 11/85 de 2 de agosto de libertad Sindical y la ley 9187 de 12 de junio de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como el Real Decreto Legislativo 1/95 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Además de los derechos, deberes y garantías reconocidas por la legislación, los empleados públicos gozarán de los derechos y garantías sindicales recogidas en este Capítulo del Convenio Colectivo.

El Ayuntamiento garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio y a la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de su afiliación y derecho sindical, sin ninguna clase de exclusión por pertenencia a colectivo alguno o puesto de trabajo.

Se garantizará el acceso de los representantes sindicales firmantes de este Convenio a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.

Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo II, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno, ejemplar de la nómina mensual de los trabajadores y copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal. Se les facilitará, asimismo, todos los medios necesarios para llevar a cabo en las mejores condiciones sus tareas de representación sindical.

Se considerará accidente laboral a todos los efectos, el que el trabajador, con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electos o de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos con los desplazamientos que realice en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Artículo 50. Garantías sindicales.

a) En los casos de modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores



del Ayuntamiento, se deberá negociar con los representantes sindicales de los mismos.

b) Los representantes del personal gozarán de protección mientras dure su mandato, a no ser trasladados, ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni durante los cinco años después de la expiración de su mandato. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.

c) Se establecen en 20 horas mensuales el crédito de horas sindicales del Delegado de Personal, considerado como horas de trabajo y retribuidos como trabajos efectivos, quedando fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como las empleadas en periodos de negociación.

d) Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

e) En el supuesto de incoación de expediente disciplinario a algún trabajador, éste tendrá derecho a que se dé audiencia en el mismo a su Organización Sindical.

f) El Delegado de Personal tendrá acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento con libertad de sus opiniones en la materia que les concierne, como representante de los trabajadores, así como a la distribución libre de todo tipo de publicaciones, que se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

Artículo 51. Tablón de anuncios.

La Corporación facilitará a los representantes sindicales firmantes de este Convenio un Tablón de Anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer información y comunicados de tipo sindical.

Artículo 52. Derecho de reunión.

La Corporación facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral, a este efecto se dispondrá del tiempo necesario por el conjunto de los trabajadores/as para las reuniones o las asambleas convocadas por sus representantes sindicales o las Organizaciones Sindicales firmantes, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, así como que los servicios no queden desasistidos.

Podrán convocar asambleas o reuniones de carácter general los empleados públicos de este Ayuntamiento:

Las organizaciones sindicales directamente o a través de los Delegados Sindicales.



El Delegado de Personal.

Un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La convocatoria se pondrá en conocimiento de la Corporación, por escrito, y comunicando su celebración con 2 días de antelación, indicando:

El día, hora y lugar de celebración.

El orden del día.

Se dispondrá de hasta un máximo de 18 horas anuales en cada Centro de trabajo o en horas de trabajo. Si antes de las 24 horas a la fecha de celebración de la asamblea general, el órgano competente de la Corporación, no formulara objeciones a la misma mediante resolución escrita motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Disposiciones adicionales.

PRIMERA.

El Ayuntamiento de Aroche garantizará el poder adquisitivo de su personal durante la vigencia del presente Convenio, destinando para ello la diferencia existente entre el IPC real y la subida establecida en la Ley de Presupuestos Generales del estado de cada año, a distribuir en las mejoras sociales.

SEGUNDA.

Debido a que el Ayuntamiento de Aroche, por las características de la localidad no puede contar con personal laboral de distintas categorías para realizar sus respectivos trabajos adecuados a su nivel, es necesario que dichas personas, con el ánimo de prestar el mejor servicio posible, se comprometa a seguir colaborando con la institución con la misma disposición que actualmente viene llevando a cabo.

TERCERA.

La Corporación, junto con la representación de los trabajadores, estudiarán y llevarán a efecto en el 2º Semestre de 2.007, una vez realizada una nueva planificación orgánica de la plantilla y la RPT, una Valoración de Puestos de Trabajo, al objeto de adecuar y actualizar las funciones actuales a los nuevos puestos de trabajo.

Disposición final.

Se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, que en ningún caso las nuevas retribuciones que éste recoge serán



inferiores, en cómputo global anual, de las que viniera percibiendo.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango, que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

Fdo: Dña M^a del Carmen González López, Tte Alcalde del Área de Empleo.

Fdo.: Manuel Macías Pérez, Representante Sindical de los trabajadores del Ayuntamiento de Aroche por FSP-UGT.

Fdo: D. Rafael Candeas Rodríguez, Tte Alcalde del Área de lo Social.

Fdo: Coronada Rebollo Vélez, S^a Gral Administración Local de la FSP-UGT.

Fdo: D. José Antonio Muñoz Carrasco, Alcalde -Presidente.

Fdo: Anselmo Pérez Maestre, Asesor de la FSP-UGT.

Anexo I. Tabla salarial del personal laboral fijo.

PUESTO	Nº Trabajadores	TOTAL MENSUAL
Auxiliar Administrativo	1	2.039,39 euros
Oficial 1 ^a Usos múltiples	1	1.283,84
Peón Usos Múltiples	1	1.082,17
Limpiadora (J.C.)	1	969,48
Limpiadora (T.P.)	1	662,43
Arqueóloga	1	1.291,32
Arquitecto Técnico	1	1.602,42
Arquitecto Técnico	1	1.460,95
Profesoras Guardería	2	1.123,76
Monitor/a Educación Infantil	2	611,73
Monitor de Música	1	1.531,11
Monitor de Música (T.P.)	1	471,00
Monitor de Música (T. P.)	1	300,00
Trabajadoras Sociales (T.P.)	2	601,98
Encargado Obras	1	1.166,22
Auxiliar administrativo	1	827,49
Oficial 2 ^a Conductor	1	866,54
Oficial 1 ^a Obras	3	893,78
Oficial 2 ^a Obras		844,20



Peón Jardinero	1	670,58
Peón de Obras	12	712,34
Auxiliar Ayuda a Domicilio	3	574,80
Auxiliar Ayuda a Domicilio (T.P.)	2	429,08
Dinamizador Deportes	1	630,54
Monitor de Deportes	1	453,33
Monitor Teatro	1	458,57
Trabajadora de lavandería (T.P.)	1	103,53

