

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS GUBIAS.**

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Ayuntamiento de las Gubias, acordado entre la representación de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta delegación provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo

en el correspondiente registro de esta delegación provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuesto Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 26 de octubre de 2004.-El Delegado Provincial,

fdo.: Luis M. Rubiales López.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS GUBIAS.**

### **Capítulo I. Constitución y Bases**

Artículo 1. Ambito de Aplicación.

El presente acuerdo es de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Las Gubias en cualquiera de los centros de servicios de él dependientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Las recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en

el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.

c) El personal contratado con cargo a los Fondos del Plan de Empleo Rural y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta administración municipal de conformidad con la Ley.

## **Artículo 2. Vigencia**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004 y se mantendrá en vigor hasta el treinta y uno de diciembre del año 2006, todo ello, sin perjuicio de vigencia especial que para determinadas cláusulas del mismo, en él se establezca.

Las condiciones establecidas en este convenio se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o acuerdos plenarios más favorables al personal municipal se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del presente convenio.

## **Artículo 3. Denuncia y Prórroga**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácticamente prorrogado, por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

## **Artículo 4. Normas Supletorias**

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 5. Compensación y Absorción**

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en

cómputo anual, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este convenio, quedará vigente el resto y solo se negociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

### **Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria (C.M.P.)**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres responsables de la Corporación designados éstos por la Alcaldía y tres Delegados de Personal. Ambas partes podrán designar un asesor/a para estar presente en las reuniones de dicha Comisión Mixta Paritaria.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica.
- b) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el convenio con excepción de las que requieran intervención de los órganos de Gobierno del Ayuntamiento.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el convenio.
- e) Revisar el sistema de valoración, contratación y promoción para evitar la discriminación sexista o por minusvalía.
- f) Analizar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el cumplimiento del principio de no discriminación.
- g) Potenciar el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades eliminando por tanto usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de los trabajadores.
- h) Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- i) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

Se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, (delegados de personal o corporación), en un plazo máximo de 15 días, debiendo levantar acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente convenio, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y la Ley 9/87 de Organos de representación y Participación del Personal de las Administraciones públicas.

### **Artículo 7. Organización del Trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la corporación municipal.

Sin merma de dicha facultad, los delegados de personal, y en definitiva, los representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración de cualquier organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.

b) Emitir informe sobre traslado total o parcial de las instalaciones, y de la dotación de útiles de trabajo y seguridad en el desempeño del mismo, y sobre los traslados de personal que supongan para los afectados disminución de haberes complementarios.

c) Conocer todos los puestos de trabajo vacantes en dicho organigrama y plantilla municipal y proponer en la C.M.P. los que deban ser cubiertos por la los trabajadores de este Ayuntamiento para así pasar a formar parte de la plantilla de personal mediante concurso-oposición, concurso de méritos, promoción interna o cualquier otra forma legal que estime oportuna la Comisión Mixta Paritaria.

d) Todas aquellas otras competencias que con relación a esta materia le vengan atribuidas legalmente.

Todas las jefaturas incluidas en el organigrama serán cubiertas mediante concurso interno de acuerdo con el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional RD 364/1995, salvo lo que disponga la legislación vigente.

## **Capítulo II. Normas Sobre Ingreso, Promoción Interna y Profesional y Cese**

### **Artículo 8. Principios Aplicables a la Selección de Personal**

El ingreso del personal fijo incluido en el ámbito de aplicación de este convenio al

Ayuntamiento de Las Gábias, se realizará previa oferta pública de empleo mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso-oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, reservándose el máximo porcentaje legal permitido para promoción interna.

A estos efectos las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo de plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales mediante contrato de duración determinada.

Todo ello sin perjuicio de fórmulas contractuales de fomento de empleo o de carácter formativo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos, de acuerdo con la normativa en vigencia y con el R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio o categoría del trabajador en dicha obra. El cese de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, deberá comunicarse por escrito, con una antelación de 15 días naturales.

b) Contrato temporal por circunstancias de la producción.

Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de este contrato no podrá exceder de 6 meses en un período de 12 meses, de conformidad con lo dispuesto en el 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

c) La corporación, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, deberán notificar a la representación de los trabajadores los contratos de duración determinada que se regulan en el R.D.2720/1998 cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

### **Artículo 9. Normas Aplicables a la Selección**

El proceso selectivo del personal fijo se adecuará a las reglas establecidas por el R.D. 364/95 y conforme al anexo I de este convenio. En las comisiones o tribunales de selección del personal laboral fijo figurará un delegado de personal con voz y voto.

### **Artículo 10. Plantilla de Personal y Oferta Pública de Empleo**

1. Con la aprobación del Presupuesto anual del Ayuntamiento de Las Gabias, se aprobará la plantilla de personal.

Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas con lo efectivo del personal existente, constituirán la oferta pública de empleo del referido ejercicio. La oferta especificará tanto las plazas del nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

Los trabajadores que accedan por el sistema de promoción interna tendrán en todo caso preferencia para cubrir los puestos vacantes sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

2. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencia voluntaria y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirán con la oferta de empleo inmediata, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la ley 23/1988, de 28 de julio, y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la corporación y previo informe no vinculante de los representantes de personal.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio quedará excluido del pago de los derechos de examen.

3. Se informará previamente en la C.M.P. de la propuesta de oferta pública de empleo, la C.M.P. negociará las plazas que deban ser cubiertas por promoción interna y turno del art. 15 de la Ley de Medidas y, una vez emitido el informe por la C.M.P. se elevará al Pleno para su aprobación definitiva.

### **Artículo 11. Unificación del Régimen Jurídico del Personal**

De conformidad con la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 23/1988, de 28 de julio, el personal laboral de carácter indefinido que a la entrada en vigor de este convenio se encuentre prestando servicios en el Ayuntamiento de Las Gabias, podrá participar en pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas de funcionarios en que figuran adscritos sus correspondientes puestos de trabajo, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos en las condiciones y límites que fije la legislación vigente, debiendo valorar a estos efectos como méritos los servicios prestados en su condición de laboral, y pruebas selectivas superadas para acceder a la misma.

### **Artículo 12. Garantías de las Condiciones Laborales y Protección al Empleo**

El Ayuntamiento de Las Gabias, entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.



Durante la vigencia de este convenio, para evitar en lo posible la contratación temporal y consecuentemente cooperar a la estabilidad del empleo, la C.M.P. examinará los casos que puedan responder a las necesidades permanentes, para que por la corporación se creen las plazas, se incluyan en la oferta de empleo y se cubran reglamentariamente.

A estos efectos, una vez aprobada la O.E.P. por la C.M.P. se darán a conocer las bases de las convocatorias, los méritos a valorar y el Baremo aplicable a cada uno. En los tribunales de selección participarán con voz y voto un delegado de personal.

### **Capítulo III. Promoción Profesional**

#### **Artículo 13. Clasificación, Grupos y Categorías**

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica de acuerdo con sus funciones en los grupos y categorías que se recogen en el anexo 1 y en el catálogo de puestos de trabajo (anexo VI) del presente convenio.

#### **Artículo 14. Promoción Interna Estable.**

El Ayuntamiento de Las Gabias facilitará la promoción interna consistente en el ascenso de un grupo de titulación de los contemplados en el catálogo de puestos de trabajo vigente, a otro del inmediato superior.

El Personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio deberá para ello pertenecer a la plantilla, cumplir lo establecido en el anexo I del presente convenio, tener una antigüedad reconocida de al menos dos años en la categoría profesional a la que pertenezca en la actualidad, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que establezca la Comisión Mixta Paritaria y el Pleno de la corporación.

A estos efectos, se reservarán las plazas convocadas, las correspondientes a la promoción interna, exonerándose de pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el puesto que en la actualidad el trabajador desempeñe.

Se valorarán en todo caso los cursos de capacitación profesional que realizara el trabajador, referentes al puesto a que optara, en los procesos de promoción interna y por el tribunal seleccionador.

#### **Artículo 15. Formación del Personal.**

1. Los cursos que se soliciten por los trabajadores, deberán tener relación directa con el trabajo que desempeñen, siempre teniendo en cuenta que el servicio se

quede debidamente cubierto, previo estudio y autorización por la corporación que tendrá conocimiento de cómo se cubre el servicio afectado.

2. La corporación, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores/ as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad órganos o servicios.

En estos casos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

3. La corporación podrá enviar a los trabajadores, a solicitud de éstos, a seminarios, mesas redondas, cursos o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria y se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y retribuciones.

4. La asistencia a cursos se realizará en horas de trabajo, siempre y cuando no signifique un deterioro grave del servicio.

5. A todos los efectos la Comisión Mixta Paritaria, cada principio de año, desarrollará un plan de formación Anual, en el que se preverán las necesidades de formación más urgentes a abordar durante el citado.

6. Estos cursos, constarán en el expediente personal de cada trabajador, debiendo presentar los correspondientes justificantes, acreditaciones, diplomas o títulos en la sección de personal. Asimismo los citados servirán de evaluación en los procesos de aumento del grado personal del trabajador.

## Capítulo IV. Estructura Salarial

### Artículo 16. Conceptos Salariales

a) Retribuciones básicas:

- Sueldo: el sueldo base para todo el personal laboral será el que corresponda con la clasificación de grupos contenido en el catálogo de puestos de trabajo que se adjunta en este convenio y que se fija para este año de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo	Sueldo base mensual
A	906,94 euros
B	865,72 euros
C	824,71 euros



D	785,45 euros
E	738,18 euros

Las cuantías reflejadas en esta tabla aumentarán cada año, según dicte la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año.

- Trienios: la cuantía del trienio, será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado que para el año 2003 es la reflejada en la tabla que figura a continuación para cada grupo profesional. Este se abonará en la nómina del mes siguiente a que se cumpla dicho trienio.

Grupo	Cuantía mensual de los trienios
A	40,28 euros
B	32,23 euros
C	24,18 euros
D	16,16 euros
E	12,12 euros

Las cuantías reflejadas en esta tabla aumentarán cada año, según dicte la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año.

- Pagas extraordinarias: todo el personal tiene derecho a dos retribuciones extras, la primera se pagará en el mes de junio y la segunda en el mes de diciembre de cada año. La cuantía de las pagas extraordinarias será el resultante de la suma del salario base más el complemento de categoría más los trienios más la cantidad establecida en el acuerdo administración-sindicatos para la modernización y mejora de la administración pública (BOE 18/11/2002), como complemento de paga extraordinaria, cuya cuantía es la que figura a continuación:

Grupo profesional	Cuantía de cada paga	Cuantía anual
A	193,82 euros	387,66 euros
B	150,08 euros	300,19 euros
C	115,95 euros	231,91 euros
D	98,86 euros	197,72 euros
E	81,80 euros	163,61 euros

El cómputo de estas pagas será semestral en los períodos comprendidos entre el 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las cuantías reflejadas en esta tabla son mínimas y aumentarán cada año, según dicte la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año.

b) Complementos de convenio:

Complemento de categoría, complemento de puestos de trabajo y complemento de productividad (las cuantías y definiciones de estos complementos son los que se reflejan en los artículos 17, 18 y 19).

### **Artículo 17. Categoría Económica Consolidada y Complemento de Categoría**

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio poseerá una categoría económica consolidada correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo. La posesión de la citada categoría económica comportará la percepción del nivel de complemento de categoría correspondiente a la misma, con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe.

2. El complemento de categoría superior a los mínimos regulados en el artículo 16 se consolidará por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto de trabajo se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computa con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo anterior, el personal laboral que obtenga un puesto de trabajo de nivel superior en más de dos al correspondiente a su categoría económica consolidada, consolidará cada dos años de servicios continuados la categoría económica superior en dos niveles a la ya poseída, sin que en ningún caso pueda superar la correspondiente al nivel del puesto desempeñado.

La cuantía del complemento de categoría para cada nivel será el expresado en la siguiente tabla:

Nivel	Cuantía mensual
30	902,72 euros
29	809,74 euros
28	775,67 euros
27	741,60 euros
26	650,62 euros
25	577,23 euros
24	543,18 euros
23	509,13 euros

22	475,07 euros
21	441,07 euros
20	396,96 euros
19	388,78 euros
18	367,85 euros
17	346,91 euros
16	305,08 euros
15	305,08 euros
14	284,17 euros
13	263,24 euros
12	242,31 euros
11	221,41 euros
10	200,47 euros
9	190,03 euros
8	179,53 euros
7	169,10 euros
6	158,63 euros
5	148,17 euros
4	132,50 euros
3	116,82 euros
2	101,12 euros
1	85,47 euros

### Artículo 18. Complemento de Puestos de Trabajo

Es aquel complemento de índole funcional, vinculado al puesto de trabajo por estar destinado a retribuir bien las condiciones particulares de los puestos o bien la realización del trabajo en un horario o jornada para el que así se establezca.

El complemento de puestos de trabajo será el asignado a cada puesto de trabajo según lo reflejado en la siguiente tabla:

Nivel	Cuantía mensual
15	812,83 euros
14	568,64 euros
13	375,18 euros
12	142,43 euros
11	140,06 euros
10	131,42 euros

9	100,00 euros
8	88,04 euros
7	77,77 euros
6	75,67 euros
5	74,56 euros
4	59,15 euros
3	56,51 euros
2	46,63 euros
1	24,74 euros

(\*) Los niveles 13, 14 y 15 tienen establecida la "plena disponibilidad", definida como horario flexible a demanda de la corporación municipal sin devengo de horas extraordinarias.

Los niveles y cuantías de los complementos asignados a los puestos de trabajo sólo podrán modificarse por negociación colectiva.

### **Artículo 19. Complemento de Productividad**

El complemento de productividad es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su función. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Este complemento de productividad será otorgado por resolución de la Alcaldía.

### **Artículo 20. Niveles de Complemento de Convenio**

El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá al menos el complemento de categoría y complemento de puesto de trabajo establecido para cada grupo profesional, que resulta de la siguiente escala:

Grupo profesional	Nivel C. Categ.		Nivel C. Puesto de Trabajo	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
A	18	30	10	15
B	12	26	9	15

C	5	22	4	15
D	5	18	0	15
E	0	14	0	15

## Artículo 21. Dietas de Viaje

Las dietas de viaje fuera del municipio, serán las establecidas por la Orden de 19/03/88 o la Legislación vigente aplicable.

Cualquier trabajador que por necesidades del servicio, no pueda comer a la hora habitual en su domicilio, se le devengará una dieta de manutención (se entenderá como hora habitual las 15 y las 22 horas).

Las dietas se percibirán, salvo casos excepcionales, y previa justificación del servicio extraordinario, sólo en el caso en el que el servicio se preste a más de 25 km del municipio, o que la corporación no facilitara alojamiento y/o manutención adecuadas.

La corporación pondrá a disposición del trabajador un vehículo oficial, siempre que exista disponibilidad del mismo, para los desplazamientos que éstos realizaran para el desarrollo de su labor dentro o fuera del municipio.

Si por cualquier motivo de trabajo cualquier trabajador tuviera que desplazarse en su vehículo particular, se le abonará a razón de 0,16 euros el km recorrido, si el uso de vehículo particular se realizara de manera continua y diaria, se abonará al trabajador afectado con la cantidad de 60euros mensuales en concepto de desgaste de vehículo. Este complemento deberá ser aprobado o denegado a través de estudio por la C.M.P.

No tendrán derecho a este devengo los desplazamientos que el trabajador realice diariamente para desplazarse al lugar de trabajo para comenzar la jornada.

El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas si estas dejaran de producirse.

La Comisión Mixta Paritaria habilitará los mecanismos adecuados para el efectivo control de lo preceptuado en este artículo.

## Artículo 22. Servicios Extraordinarios

Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios y en la medida de lo posible rotativos.

Estos servicios se compensarán de manera económica ateniendo a la siguiente

tabla:

- 1 hora extra trabajada diurna:	9,20 euros
- 1 hora extra trabajada nocturna:	12,26 euros
- 1 hora extra trabajada diurna y festiva:	12,26 euros
- 1 hora extra trabajada nocturna y festiva:	15,33 euros

Cuando estas horas sean compensadas con días de descanso se hará atendiendo a la siguiente tabla:

- 1 hora extra trabajada diurna: 2 horas de descanso en jornada laboral.
- 1 hora extra trabajada nocturna: 2,5 horas de descanso en jornada laboral.
- 1 hora extra trabajada diurna y festiva: 2,5 horas de descanso en jornada laboral.
- 1 hora extra trabajada nocturna y festiva: 3 horas de descanso en jornada laboral.

Las horas extraordinarias realizadas por el personal laboral de este Ayuntamiento podrán ser compensadas con días de descanso o económicamente en las cantidades que se indican en la tabla anterior siempre con el consentimiento del trabajador afectado.

Las horas extraordinarias deberán contar con el consentimiento previo del organismo competente por escrito, salvo casos de especial necesidad o urgencia, a justificar.

El escrito por el que se autorice deberá ser entregado en el departamento de Gobernación 24 hrs. antes de la realización efectiva de los servicios extraordinarios, asimismo, serán comunicadas para su realización con, no menos de 24 hrs. de antelación al trabajador que las realice. Para la realización equitativa de estas horas y para evitar que se realicen mas horas de lo legalmente establecido por ningún trabajador, el delegado de personal elaborará un cuadrante, a principio de año, con los trabajadores que, voluntariamente, quieran realizar estos servicios extraordinarios, que se efectuarán de forma correlativa y por orden numérico.

Este cuadrante figurará en todos los tablones del personal laboral de este Ayuntamiento y lo llevará a su ejecución el encargado de obras.

Los días 20 de cada mes, el encargado de obras entregará los partes de las horas extraordinarias trabajadas de todos los trabajadores, al departamento de Gobernación y dichas horas se abonarán en la nómina del mes siguiente a su



realización. Se entregará a la representación legal de los trabajadores una copia de este parte a efectos de comprobación y de la observancia de la prohibición de realizar mas de 80 horas por año y por trabajador.

Se fija el horario nocturno desde las 22,00 horas hasta las 7,00 horas.

### **Artículo 23. Fecha de la Revisión Salarial**

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado.

### **Artículo 24. Mantenimiento de Poder Adquisitivo**

Al principio de cada año, la Comisión Mixta fijará, para aplicar automáticamente a este convenio, el incremento porcentual máximo que fije la Ley de Presupuestos del Estado.

## **Capitulo V. Jornada, Vacaciones, Licencias y Permisos**

### **Artículo 25. Jornada Laboral**

La jornada laboral de todo el personal afecto a este Convenio en horario de invierno, se realizará de forma continuada de lunes a viernes y de 8,00 a 14,00 horas, y los Sábados de 8,00 a 13,00 horas, siendo el cómputo global de 35 horas semanales, salvo lo pactado con servicios especiales como son servicio de recogida de basuras (anexo II), personal laboral de oficinas (anexo III) Encargado de Instalaciones Deportivas (anexo IV) y personal de Alumbrado Público (anexo V).

En los meses de verano, del 1 de junio al 15 de septiembre, la jornada laboral será de 8,00 a 13,00 horas de lunes a viernes y de 8,00 a 12,00 los sábados.

\* En los periodos de Semana Santa y Navidad, el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8,00 a 13,30 horas.

\* El día de la Cruz y el día del Corpus la jornada laboral será de 8,00 a 12:00 horas

\* La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada será de 10 minutos y en cuanto a la de salida de cinco minutos.

\* Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno o bocadillo disfrutable en el margen horario de 10,00 a 10,30. Si por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar, se podrá computar al final de la jornada.

\* Cuando por catástrofe o calamidad pública el Ayuntamiento de Las Gabias, tenga que atender las consecuencias que de las mismas se deriven, el personal prestará sus servicios con independencia de su jornada laboral.

Los puestos de trabajo con complemento de puesto de trabajo 13, 14 y 15, no se registrarán por este artículo, sino conforme a lo dispuesto en el artº 18 del presente convenio, respecto a la plena disponibilidad.

### **Artículo 26. Vacaciones**

La licencia por vacaciones será de un mes. Comenzará su disfrute el día primero o el 15 del mes en los meses de junio a septiembre y en un solo período no pudiendo empezar éstas en domingo o festivo, respetándose los acuerdos que existan entre los distintos colectivos o servicios.

Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente se elaborará por el delegado de personal el correspondiente plan de vacaciones, debiendo dar traslado de éste al Encargado de Obras, que, a su vez lo dará a conocer en el Departamento de Gobernación. En casos excepcionales, previo acuerdo con el personal laboral afectado, se podrán variar las fechas vacacionales reflejadas en dicho plan.

Para la elaboración de dicho plan, se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación, de manera de que no quede ningún trabajador discriminado por razones del servicio tomando como base primero el acuerdo y en segundo lugar el sorteo.

A petición del trabajador, y atendiendo a las necesidades del servicio podrá disfrutarse en dos períodos de 15 días cada uno pudiendo también realizarse por semanas.

Si en el período de vacaciones, por necesidades imperiosas del servicio, se viera obligado a interrumpirlas, se compensará con dos días por día interrumpido.

La baja temporal (I.L.T.) por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones las cuales se disfrutarán, en todo caso, de forma efectiva.

### **Artículo 27. Fiestas Patronales**

Todos los días en que se celebren las fiestas patronales serán considerados no laborales. Si por necesidades del servicio hubiera que trabajar en dichas fechas, las horas trabajadas serán consideradas horas extraordinarias festivas diurnas o nocturnas a efecto de retribución.

### **Artículo 28. Otras Licencias**

- 1) Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos: 3 días.
- 2) Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros: 2 días.
- 3) Fallecimiento de demás parientes, hasta tercer grado de consanguinidad (tíos,

sobrinos, bisabuelos): 1 día.

4) Fallecimiento de demás parientes, hasta segundo grado de afinidad, (consanguinidad del cónyuge, cuñados, abuelos): 2 días.

5) Por nacimiento de un hijo/a: 3 días.

6) Matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto por consanguinidad o segundo grado de afinidad: 1 día.

7) Enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. (Si la enfermedad se prolongase más de estos dos días podrían disfrutar de una prolongación concedida por el Sr. Alcalde.

8) Traslado de domicilio: 2 días.

Si algún trabajador solicitara licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho además, a los siguientes permisos que deberán ser acreditados en causa:

9) Por matrimonio: 15 días.

10) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: el tiempo indispensable.

11) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine por Ley.

12) Por deberes públicos de inexcusable cumplimiento: el tiempo que sea preciso.

13) Por asistencia a juicios relacionados con la prestación del servicio: los días necesarios.

Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la corporación podrán disfrutar de un año de licencia sin cómputo de antigüedad y retribuciones, con reserva de puesto de trabajo no pudiendo disfrutarlo de nuevo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del período anterior.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán por los empleados municipales con 15 días de antelación excepto en los casos de urgencia sobrevenida.

Si el hecho que motiva la concesión de los permisos indicados anteriormente, implicare desplazamiento fuera de la provincia se incrementarán los mismos en un día.

## **Artículo 29. Permisos por adopción o nacimiento de un hijo**

\* Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

\* En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

\* En los casos de parto prematuro, y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

\* En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de seis años de edad

cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias o experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

\* En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

\* Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

\* En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

\* En el supuesto riesgo, durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

\* Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

\* En lo no contemplado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 30. Licencia por Asuntos propios**

Las licencias por asuntos propios, sin percepción de haberes, se concederán por la corporación previa petición por el interesado al Sr. Alcalde hasta un plazo máximo de tres meses cada dos años no siendo acumulables a las vacaciones y siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Antes de la resolución, deberá darse audiencia al interesado. El plazo mínimo de este permiso es de 15 días.

### **Artículo 31. Permiso por Asuntos Particulares.**

1. A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar de hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, sin que pueda acumular dichos días a las vacaciones anuales, debiendo solicitarse con tres días de antelación, salvo en casos de urgencia justificada, en que se podrá solicitar el mismo día de inicio del permiso.
2. El disfrute de estos días no significará reducción en las percepciones retributivas del personal solicitante.
3. En todo caso se respetará a la hora de conceder estos permisos las necesidades del servicio que serán debidamente justificadas y razonadas ante la denegación del permiso por parte de quien lo deniega.
4. En el caso de no existir contestación expresa a la petición, siempre que se haya realizado la solicitud con al menos tres días de antelación, podrá disfrutar de los días de asuntos particulares por entender la falta de contestación como una autorización expresa.

### **Artículo 32. Otros Días de Descanso**

Los días 24 y 31 de diciembre, el jueves y viernes de Semana Santa, el día de Santa Rita como día de la admón Pública y, en general, los días en que el personal funcionario y de la corporación descansara.

Se disfrutarán dos puentes festivos, negociables por la C.M.P., al año repartiéndose el disfrute de los mismos equitativamente entre los diferentes servicios y al 50% del personal laboral en cada puente. Asimismo, durante el período de Navidad, se disfrutará de dos permisos de una semana repartidos éstos entre el personal al 50% del personal para evitar así dejar a ningún servicio sin operarios en esos días. Estos permisos se disfrutarán, en primera instancia del 22 al 27 de diciembre y en segunda instancia del 29 al 3 de diciembre.

## **Capítulo VI. Mejoras Sociales.**

### **Artículo 33. Seguro de Responsabilidad Civil limitado y Asistencia Letrada.**

La corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio del Ayuntamiento, cause daño o perjuicio a terceros.

La asistencia del letrado/a y los gastos de procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la corporación. Esta asistencia jurídica se



prestará a todo el personal afectado por el presente convenio, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo, siempre que no hayan sido vulneradas manifiestamente por estas las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia sea prestada por otro Letrado/a distinto al designado por la corporación, previo estudio por parte de ésta.

Lo dispuesto en este precepto no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne uno de oficio. En este caso los gastos correrán a cargo del interesado.

#### **Artículo 34. Seguro Colectivo de Vida**

La corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todo el personal laboral afectado por este acuerdo, y que en el desempeño de su puesto de trabajo en la corporación se viese afectado por los supuestos que a continuación se relacionan y en la cantidad expresada:

Fallecimiento:	12.020,24 euros
Fallecimiento por accidente:	30.050,61 euros
Gran invalidez:	18.030,36 euros
Invalidez permanente absoluta:	18.030,36 euros
Invalidez permanente total:	18.030,36 euros
Invalidez absoluta por accidente:	30.050,61 euros
Invalidez (cualquier grado) por accidente:	12.020,24 euros

El trabajador podrá designar los beneficiarios del seguro en el forma individual que desee.

Esta póliza se podrá ampliar a cargo del trabajador/a con posterioridad a la edad de jubilación, previa aceptación de la compañía aseguradora.

La responsabilidad de la corporación con relación a lo dispuesto en este artículo no excederá de la mera concertación del seguro con la entidad aseguradora en los términos que exprese la póliza. Cualquier incumplimiento de dicha entidad, no generará ninguna responsabilidad a la corporación si ésta por su parte ha cumplido con su obligación de asegurar, debiendo, no obstante, iniciar las acciones jurídicas necesarias para instar su cumplimiento a la entidad aseguradora.

### Artículo 35. Fondo Social

La corporación aportará 12.020,24 euros destinados a atenciones sociales del personal laboral fijo o eventual con una relación contractual continuada de al menos un año con esta Entidad, por los siguientes conceptos:

A) Estudios: para trabajadores municipales, cónyuges y a los hijos/as de éstos/as individualmente, una sola vez por año, al inicio del curso escolar, previa justificación fehaciente con documentos acreditativos y mediante acuerdos de la Comisión de Gobierno, por los siguientes importes:

Educación infantil,	132,22 euros
Educación primaria,	132,22 euros
Enseñanza secundaria,	162,27 euros
Universidad,	252,43 euros

B) Servicios médicos de odontología: hasta un máximo de 270,46 euros al año, por unidad familiar, con justificación médica y factura.

C) Servicios médicos de oftalmología: se entiende para gafas o lentillas, con justificación médica o que implique cambio en la prescripción facultativa de dos años anteriores; será necesaria la presentación de la factura de adquisición y se fija hasta un importe máximo de 150,25 euros por cada miembro de la unidad familiar.

D) Otros servicios médicos: el trabajador deberá justificar documentalmente dichos gastos médicos distintos de los anteriores, asignándole hasta un máximo de 90,15 euros por cada miembro de la unidad familiar.

E) Jubilación: el trabajador que se jubile o se encuentre en la situación de jubilado, a partir de los 65 años de edad, sea fijo de plantilla, y tenga, al menos, 10 años de antigüedad reconocidos de trabajo en este Ayuntamiento, percibirá un premio de 3.005,06 euros, en concepto de ayuda social. Asimismo dicho premio se percibirá cuando la jubilación se produzca por invalidez.

F) Plazo y tramitación: el personal beneficiario de dichas ayudas, deberá presentar modelo de solicitud, facilitada a tal efecto por la Delegación de Personal o delegados sindicales, junto con los justificantes documentales pertinentes, en el plazo comprendido en el año en vigor del presente convenio. Esta documentación será presentada ante la Comisión de Gobierno para su estudio y aprobación.

Estas cantidades se entienden otorgadas a la plantilla de personal existente y aumentarán porcentualmente en tanto la plantilla de personal aumente.

### **Artículo 36. Anticipos Reintegrables**

Se crea una Comisión de Fondos Sociales para anticipos reintegrables del personal laboral fijo designada por la Comisión Mixta Paritaria y en la que se garantice la participación de todas las partes, a cuyo efecto la corporación constituirá un fondo mínimo de 12.020,24 euros, siendo ampliado el citado importe el año siguiente.

Estos anticipos deberán de formularse dentro del primer trimestre, salvo casos de fuerza mayor, al delegado de personal, el cual los dará a conocer al Sr. Alcalde antes de la finalización del mes de marzo del año en vigor.

Los anticipos serán de dos mensualidades, a devolver en 24 meses, siendo condición indispensable haber reintegrado totalmente el anticipo anterior antes de solicitar uno nuevo. Pasados tres meses desde la notificación de concesión del anticipo al interesado sin que hubiese sido retirado de la caja se anulará la concesión y la cuantía volverá a pasar al fondo de anticipos. Si el número de solicitudes fuese superior al fondo destinado al efecto, se realizará un reparto proporcional al número de solicitudes.

### **Artículo 37. Percepciones por Baja, Accidente o Enfermedad**

En caso de baja laboral por accidente o enfermedad, sea o no laboral, el personal percibirá a partir del sexto día el cien por cien de su salario, abonándosele la diferencia entre la prestación económica por I.T. y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador mientras permanezca en situación de I.T.

A partir de los seis meses de baja, la Comisión Mixta

Paritaria estudiará los casos que a ella se sometan.

La corporación podrá designar facultativos para comprobar las situaciones que se den por enfermedad o cualquier otra causa y su informe será sometido a la Comisión Mixta Paritaria.

La negativa, del trabajador, a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

## **Capítulo VII. Seguridad y Salud**

### **Artículo 38. Seguridad y Salud**

Se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los reglamentos que las desarrollan. Se creará una Comisión de

información y vigilancia de Seguridad y Salud compuesta por un representante de la corporación y un Delegado de Personal.

- Delegados de prevención: son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal. Las partes firmantes, asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados de prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad en lo dispuesto en la precitada Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

- Elementos de protección: Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de salud laboral y seguridad. Los delegados de prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso, asimismo podrán proponer al órgano competente de la corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física de los trabajadores.

### **Artículo 39. Reconocimiento Médico**

Los trabajadores, siempre con carácter voluntario (según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22), efectuarán al menos, un reconocimiento médico al año, sin menoscabo del que pudieran sufrir a su ingreso.

Del resultado, deberá de darse cuenta tanto al trabajador como al Ayuntamiento, y si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador enfermedad que le incapacitara para el ejercicio normal de las funciones que desempeña, la corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo a otro puesto de trabajo de similar nivel para el que estuviese dotado y no le fuera de inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento de su salario, trienios y demás complementos que percibiera en su puesto anterior.

### **Artículo 40. Personal Laboral Mayores de 55 años**

La Corporación destinará al personal mayor de 55 años, siempre que exista la posibilidad de reubicación y no se vean sus facultades físicas, psíquicas, o sensoriales, a trabajos para los que teniendo los conocimientos o habilidades necesarias, sean compatibles con las limitaciones citadas anteriormente, a petición del interesado, previo informe del servicio de Salud Laboral y teniendo conocimiento el Comité de Seguridad y Salud, y percibiendo las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo.

### **Artículo 41. Botiquín de Urgencias**

En todos los centros o dependencias municipales, habrá como mínimo un botiquín de urgencias.

### **Artículo 42. Vestuario y útiles de Trabajo**

La corporación dotará antes del 1 de junio de vestuario de trabajo de verano y antes del 1 de octubre de vestuario de trabajo de invierno al personal laboral de Obras y Servicios compuesto de:

1) Personal de obras, electricidad, fontanería, servicios múltiples y conductores:

Vestuario de verano: pantalón azul (1), polo verano azul (2), y zapato o bota de seguridad (1 par).

Vestuario de Invierno: pantalón azul (1), polo invierno azul (2), chaqueta azul (2) y chaleco azul (1).

2) Barrenderos y jardineros:

Vestuario de verano: pantalón verde (1), polo verano verde (2), y zapato o bota de seguridad (1 par).

Vestuario de invierno: pantalón verde (1), polo invierno verde (2), chaqueta verde (2) y chaleco azul (1).

3) Personal del servicio de recogida:

Vestuario de verano: pantalón verde con reflectantes

(2), polo verano azul (2), chaleco amarillo con reflectantes (1) y zapato o bota de seguridad (1 par).

Vestuario de invierno: polo invierno azul (2), chaqueta verde (2), tres cuartos (1) y chubasquero amarillo con reflectantes (1).

4) Personal de carpintería:

Vestuario de verano: pantalón marrón (1), polo verano marrón (2), y zapato o bota de seguridad (1 par).

Vestuario de Invierno: pantalón marrón (1), polo invierno azul (2), chaqueta marrón (2) y chaleco azul (1).

La corporación deberá reponer aquellas prendas o calzado, que por razón de su uso o accidente se les pudiera deteriorar antes de cumplido el período.

La corporación, dotará a todo el personal con los útiles y herramientas de trabajo necesarios para la realización de sus funciones, así como reponer aquellos que por el uso se deterioren o sean clasificados como material fungible.

## **Capítulo VIII. Derechos Sindicales**

### **Artículo 43. Delegado de Personal**

El delegado de personal, tendrá las siguientes competencias:

- a) Recabar y recibir información de la corporación en todos los asuntos relativos al personal municipal.
- b) Emitir informe, con carácter previo a la adopción de los acuerdos de todos los organismos municipales en materia de personal y en los acuerdos y resoluciones sobre sanciones, así como lo referente al régimen y forma de presentación de los servicios por el personal.
- c) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la corporación, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales, seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la corporación.
- d) Todo lo aquí no previsto que le sea atribuido legalmente en materia de representación de personal.

### **Artículo 44. Garantías de Los Representantes de los Trabajadores y Delegados Sindicales.**

El delegado de personal como representante legal de los trabajadores municipales tendrá las siguientes garantías:

- a) Audiencia como delegado de Personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento administrativo.
- b) Expresar individual o colectivamente, con libertad, en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.
- c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Disponer hasta un máximo de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada laboral, sin discriminación de retribuciones, para el uso exclusivo del



ejercicio de sus funciones de representación advirtiéndolo previamente a la corporación con 24 horas de antelación.

e) Los delegados sindicales dispondrán de las mismas garantías que el delegado de personal expuestas en el apartado anterior.

#### **Artículo 45. Obligaciones del Delegado de Personal**

El Delegado de personal, se obliga expresamente a:

1. Cumplir y respetar el convenio de relaciones laborales negociado.
2. Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
3. Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.
4. Notificar a la corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

#### **Artículo 46. Convocatoria de Asambleas de Trabajadores.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo cuatro del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 47. Derecho de Huelga**

La Corporación reconoce el derecho de huelga de todos los empleados municipales, excepto los que expresamente lo tengan prohibido por Ley.

#### **Artículo 48. Ayuda al Delegado de Personal**

La corporación pondrá a disposición del delegado de personal el material legislativo, material de oficina, y en su caso, oficinas, así como franqueo de correspondencia, a efectos de facilitar las tareas propias de representación.

#### **Artículo 49. Despido Disciplinario.**

En caso de que la jurisdicción competente declare despido improcedente, el trabajador optará por la readmisión o indemnización. Si optare por la readmisión, la empresa en ningún caso podrá sustituirla por una indemnización.

### **Capítulo IX. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 50. Faltas y Sanciones**

Art. 50.1. Faltas leves.

1. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
2. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
3. Las discusiones, sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
4. No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive en trastorno grave.
5. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a cualquier otra obligación legal de la empresa.
6. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no esté autorizado.
7. Conducir un vehículo de la empresa sin autorización.
8. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
9. Participar en riñas o juegos.
10. No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo la imposibilidad demostrada de efectuarlo.

11. No llevar puestas las prendas de trabajo facilitadas por la empresa, cuando sea obligatoria su utilización.

12. Las de puntualidad en la asistencia al trabajo siempre que excedan de tres durante el plazo de un mes, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada.

Este tipo de faltas se sancionarán con amonestación por escrito.

Art. 50.2. Faltas graves.

1. La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de un mes.

2. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o cualquier otra obligación legal con la empresa, salario o cualquier complemento salarial.

3. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.

4. No dar inmediatamente aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.

5. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que no repercuta gravemente en el trabajo.

7. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de salud laboral.

8. No entregar a la empresa en el plazo reglamentario para ello ejemplares correspondientes de los partes de alta o baja en la incapacidad temporal o de maternidad, cuando de ello se derive perjuicio grave para la empresa.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El abandono del puesto de trabajo sin permiso, salvo en el supuesto de los delegados sindicales que podrán hacerlo para el efectivo cumplimiento de sus labores de representación durante el tiempo necesario para la ejecución de las mismas y sin que ello cause grave perjuicio para la empresa.

11. Simular la presencia de otro trabajador alterando los registros o controles de entrada o salida del trabajo.

12. Las de puntualidad en la asistencia al trabajo y siempre que excedan de nueve durante el plazo de dos meses, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada, o que la suma del tiempo de retraso de las mismas sea superior a ocho horas.

Este tipo de faltas se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 10 días.

Art. 50.3. Faltas muy graves.

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de tres meses.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
5. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
6. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
7. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
8. Originar riñas o peleas.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
11. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta gravemente en el trabajo.
12. La reiteración en sanción por falta grave en el plazo de cuatro meses por puntualidad en la asistencia.

Estas faltas se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a diez días ni superior a un mes.

Las sanciones por faltas leves, grave o muy graves se comunicarán por escrito al trabajador.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Art. 50.4. Abuso de autoridad.

Cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndosele el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o delegados de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días contados a partir de la comunicación del Comité de Empresa o delegados de personal.

Si la dirección de la empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo, el perjudicado podrá recurrir ante la jurisdicción competente.

#### Art. 50.5. Faltas y sanciones de la empresa.

Las empresas y empresarios, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas por la autoridad competente en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral. Las sanciones a las empresas y empresarios se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que existan o pudieran existir.

### **Disposición Final.**

1. Con carácter general, el régimen jurídico del personal laboral será, en su integridad, el establecido en las normas del derecho del trabajo, de conformidad con lo establecido en el artº 177 del RDL 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.-

2. Ambas partes firmantes del presente convenio se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos, concibiéndose el mismo como un todo indivisible; por tanto no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, ni se podrá pretender aplicar partes de su articulado, desechando el resto, obligándose las partes a

aplicarlo y observarlo en su totalidad.

3. Una vez firmado por las partes, y después de su entrada en vigor, el presente convenio será editado y distribuido por el delegado de personal a todos y cada uno de los componentes del personal laboral en plazo máximo de dos meses.

4. Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones socioeconómicas y de trabajo aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio.

5. Todos los efectos económicos y sociales del presente convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2004.

### **Anexo I. Titulaciones de los Distintos Grupos**

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica, de acuerdo con sus aptitudes profesionales, titulaciones exigidas para su ingreso y contenido de la prestación en los grupos profesionales y categorías profesionales que se señalan a continuación:

\* Grupo A: Técnicos superiores. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de licenciado, arquitecto o ingeniero, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo definidos como de titulado superior.

\* Grupo B: Técnicos medios. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de ingeniero técnico, formación profesional de tercer grado, diplomado universitario, arquitecto técnico o título equivalente reconocido por organismo competente han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo definidos como de técnico medio.

\* Grupo C: Encargados, administrativos. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de B.U.P., Bachiller superior o equivalente, formación profesional de segundo grado o formación laboral equivalente, o categoría profesional reconocida en convenio colectivo, contrato laboral o resolución judicial y clasificada en el mismo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo definidos como propios de este grupo profesional.



Categorías profesionales pertenecientes: administrativo, encargado general, encargados-jefes de area, técnico servicios culturales.

\* Grupo D: auxiliares, oficiales. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de bachiller elemental, graduado escolar, formación profesional de primer grado o formación laboral equivalente, o categoría profesional reconocida en convenio colectivo, contrato laboral o resolución judicial y clasificada en el mismo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo definidos como propios de este grupo profesional.

Categorías profesionales pertenecientes: auxiliar administrativo, auxiliar biblioteca, conductor recogida, oficial 1ª obras, oficial 1ª electricista, oficial 1ª carpintero, oficial 1ª pintor, conductor barredora, conductor servicios, monitor ocupacional, auxiliar técnico Cultura, auxiliar técnico de Juventud, coordinador de Deportes.

\* Grupo E: operarios, varios. Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente certificado de escolaridad, formación laboral equivalente, o categoría profesional reconocida en convenio colectivo, contrato laboral o resolución judicial y clasificada en el mismo, han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo de la relación de puestos de trabajo definidos como propios de este grupo profesional.

Categorías profesionales pertenecientes: peón ordinario electricista, peón ordinario fontanería, encargado limpiadores/as, limpiador/a, oficial 2ª obras, oficial 2ª fontanero, peón ordinario obras, operario servicios múltiples, oficial barrendero, barrendero/a, oficial jardinería, peón jardinería, encargado instalaciones deportivas, operario recogida, peón pintura, peón carpintería.

## **Anexo II. Jornada Laboral del Servicio de Recogida de Basuras**

El servicio de recogida de basuras desempeñará su labor de lunes a viernes y los domingos desde las 23:00 hrs de la noche hasta las 5:30 hrs de la mañana, siendo el cómputo total de 39 semanales, considerándose las horas no correspondientes a esta franja horaria como horas extraordinarias a efectos de retribución. Asimismo se reconocerán como horas extraordinarias nocturnas festivas o normales festivas (según el horario en que se realicen), las que aún desempeñándose dentro de esta franja horaria se desarrollaran en jornadas reconocidas como festivas.

## **Anexo III. Jornada Laboral del Personal de Oficinas**

1) Horario del auxiliar técnico de Biblioteca.

### 1.1. Horario de invierno.

Mañana: martes y viernes de 9:00 hrs. a 14:00 hrs.

Tarde: de lunes a viernes de 16:00 hrs. a 21:00 hrs.

### 1.2. Horario de verano y otros.

- En el período de verano (del 1 de junio al 15 de septiembre) el horario será de lunes a viernes de 8:00 hrs a 14:00 hrs.

- En los períodos de Semana Santa (del 25 al 31 de marzo) y Navidad (del 22 de diciembre al 6 de enero) el horario de trabajo será de lunes a viernes 8:00 hrs a 14:00 hrs.

- El día de la Cruz y el día del Corpus la jornada laboral será de 8:00 hrs a 12:00 hrs.

### 2) Horario del auxiliar técnico de Juventud.

#### 2.1-Horario de invierno.

Mañana: lunes y miércoles de 8:00 hrs a 13:00 hrs y viernes de 8:00 hrs a 14:00 hrs.

Tarde: martes y jueves de 16:00 a 21:00 hrs y miércoles y viernes de 16:30 hrs. a 20:30 hrs.

#### 2.2. Horario de verano y otros.

- En el período de verano (del 1 de junio al 15 de septiembre) se reducirá el horario en una hora diaria.

- En los períodos de Semana Santa (del 25 al 31 de marzo) y Navidad (del 22 de diciembre al 6 de enero) el horario de trabajo será el de invierno reducido en media hora.

- El día de la Cruz y el día del Corpus la jornada laboral será de 8:00 hrs a 12:00 hrs.

### 3) Horario del coordinador de Deportes

#### 3.1. Horario de invierno.

Mañana: martes miércoles y viernes de 8:00 a 14:30 hrs, jueves de 10:00 a 14:30 hrs y sábados de 9:00 a 14:30 hrs

Tarde: lunes de 16:00 a 19:00 hrs, jueves de 16:00 a 19:00 hrs

### 3.2. Horario de verano y otros.

- Durante el período de verano (del 1 de junio al 15 de septiembre) se reducirá el horario en una hora diaria.

- En los períodos de Semana Santa (del 25 al 31 de marzo) y Navidad (del 22 de diciembre al 6 de enero) se reducirá el horario en media hora.

- El día de la Cruz y el día del Corpus la jornada laboral será de 8:00 hrs a 12:00 hrs.

4) Horario del personal adscrito a centros médicos 4.1. Horario de invierno: de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 hrs.

### 4.2. Horario de verano y otros.

-Durante el período de verano (del 1 de junio al 15 de septiembre), de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 hrs.

- En los períodos de Semana Santa (del 25 al 31 de marzo) y Navidad (del 22 de diciembre al 6 de enero) el horario de trabajo será de lunes a viernes 8:00 hrs a 14:30 hrs.

- El día de la Cruz y el día del Corpus la jornada laboral será de 8:00 hrs a 12:00 hrs.

### 5) Horario del auxiliar técnico de Cultura

#### 5.1. Horario de invierno.

Mañana: lunes de 11:00 a 14:00 hrs y de martes a viernes de 8:00 a 15:00 hrs.

Tarde: lunes de 17:00 a 21:00 hrs.

#### 5.2. Horario de verano y otros.

-Durante el período de verano (del 1 de junio al 15 de septiembre), de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 hrs.

- En los períodos de Semana Santa (del 25 al 31 de marzo) y Navidad (del 22 de diciembre al 6 de enero) el horario de trabajo se reducirá en media hora.

- El día de la Cruz y el día del Corpus la jornada laboral será de 8:00 hrs a 12:00 hrs.

#### **Anexo IV. Jornada Laboral del Encargado de Instalaciones Deportivas**

La jornada laboral del encargado de instalaciones deportivas se desarrollará en dos turnos semanales, distribuidos de la siguiente manera:

1) Semana que abre las instalaciones.

- Martes de 15,30 a 00,30 hrs.
- Miércoles de 15,30 a 20,30 hrs.
- Jueves de 15,30 a 20,30 hrs.
- Viernes de 15,30 a 20,30 hrs.
- Sábado de 9,00 a 14,00 hrs y de 15,30 a 21,00 hrs.
- Domingo de 8,30 a 14,00 hrs.

2) Semana que cierra las instalaciones.

- Martes de 15,30 a 00,30 hrs.
- Miércoles de 18,30 a 23,30 hrs.
- Jueves de 19,30 a 00,30 hrs.
- Viernes de 19,30 a 00,30 hrs.
- Sábado de 9,00 a 14,00 y de 15,30 a 21,00 hrs.
- Domingo de 8,30 a 14,00 hrs.
- En el período de verano, se reducirá este horario en una hora diaria
- En los períodos de Semana Santa (del 25 al 31 de marzo) y Navidad (del 22 de diciembre al 6 de enero) el horario de trabajo se reducirá en media hora.
- El día de la Cruz y el día del Corpus la jornada laboral será de 8:00 hrs a 12:00 hrs.
- Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno o bocadillo disfrutable en el margen horario de 10:00 horas a 10:30 hrs. Si por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar, se podrá computar al final de la jornada. Respecto a las fiestas y permisos tendrán los mismos deberes y derechos que los demás trabajadores afectados por este convenio.

#### **Anexo VI. Jornada del Personal de Alumbrado Publico**

La jornada laboral de los miembros del servicio de alumbrado público se desarrollará de lunes a viernes desde las 8:00 hrs de la mañana hasta las 14:00 hrs de la tarde mas una hora diaria que dedicarán a la revisión del alumbrado público en horario nocturno.

- En los meses de verano, del 1 de junio al 15 de septiembre, la jornada laboral será de 8,00 a 13,00 horas de lunes a viernes mas una hora diaria que dedicarán a la revisión del alumbrado público en horario de tarde.

- En los períodos de Semana Santa (del 25 al 31 de marzo) y Navidad (del 22 de diciembre al 6 de enero) el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8:00 hrs a 13:30 hrs.

- El día de la Cruz y el día del Corpus la jornada laboral será de 8:00 hrs a 12:00 hrs.

-Se dispondrá de un tiempo de 30 minutos para el desayuno o bocadillo disfrutable en el margen horario de 10:00 hras a 10:30 hrs. Si por necesidades del servicio no se pudiera disfrutar, se podrá computar al final de la jornada. Respecto a las fiestas y permisos tendrán los mismos deberes y derechos que los demás trabajadores afectados por este convenio.

### Anexo VII. Relación de Puestos De Trabajo Relación de Puestos de Trabajo Mensual para el Año 2004

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO	NIVEL C.C. (1)	C.C. (2)	SUELDO BASE	NIVEL C.P.T. (3)	C.P.T. (4)	COMPL. PRODUCT.(5)	TOTAL RETRIB.
ENCARGADO OBRAS	C	14	284,17 €	824,71 €	15	812,83 €	0,00 €	1.921,71 €
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	D	12	242,31 €	785,45 €	6	75,67 €	0,00 €	1.103,43 €
OFICIAL 1ª OBRAS	D	9	190,03 €	785,45 €	4	59,15 €	0,00 €	1.034,63 €
OFICIAL 1ª CARPINTERIA	D	9	190,03 €	785,45 €	4	59,15 €	0,00 €	1.034,63 €
OFICIAL BARRENDERO	E	2	101,12 €	785,45 €	8	88,04 €	0,00 €	927,34 €
OFICIAL JARDINERIA	E	2	101,12 €	785,45 €	8	88,04 €	0,00 €	927,34 €
CONDUCTOR RECOGIDA BASURA	D	14	284,17 €	785,45 €	14	568,64 €	380,00 €	2.018,26 €
CONDUCTOR SERVICIOS MULTIPL.	D	9	190,03 €	785,45 €	4	59,15 €	0,00 €	1.034,63 €
CONDUCTOR BARREDORA	D	9	190,03 €	785,45 €	4	59,15 €	0,00 €	1.034,63 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	12	242,31 €	785,45 €	2	46,63 €	267,88 €	1.342,27 €
AUXILIAR DE CULTURA	D	12	242,31 €	785,45 €	2	46,63 €	267,88 €	1.342,27 €
AUXILIAR TECNICO DE JUVENTUD	D	12	242,31 €	785,45 €	2	46,63 €	267,88 €	1.342,27 €
AUXILIAR BIBLIOTECA	D	12	242,31 €	785,45 €	2	46,63 €	267,88 €	1.342,27 €
COORDINADOR DEPORTES	D	12	242,31 €	785,45 €	2	46,63 €	267,88 €	1.342,27 €
CONDUCTOR DUMPER	E	9	190,03 €	738,18 €	8	88,04 €	0,00 €	1.016,25 €
ENCARGADA LIMPIADORAS	E	7	169,10 €	738,18 €	9	100 €	0,00 €	1.007,28 €
OPERARIO RECOGIDA	E	9	190,03 €	738,18 €	13	375,18 €	330,00 €	1.633,39 €
PEON BARRENDERO	E	1	85,47 €	738,18 €	5	74,56 €	0,00 €	898,21 €
PEON ORDINARIO OBRAS	E	7	169,10 €	738,18 €	7	77,77 €	0,00 €	985,05 €
PEON ORDINARIO ELECTRICIDAD	E	7	169,10 €	738,18 €	11	140,06 €	0,00 €	1.047,34 €
PEON ORDINARIO FONTANERIA	E	7	169,10 €	738,18 €	10	131,42 €	0,00 €	1.038,70 €
PEON ORDINARIO CARPINTERIA	E	7	169,10 €	738,18 €	7	77,77 €	0,00 €	985,05 €
PEON ORDINARIO PINTURA	E	7	169,10 €	738,18 €	7	77,77 €	0,00 €	985,05 €
PEON JARDINERIA	E	1	85,47 €	738,18 €	5	74,56 €	0,00 €	898,21 €
LIMPIADORA	E	0	0 €	738,18 €	0	0 €	0 €	738,18 €
ENCARGADO DE INST. DEPORTIVAS	E	7	169,10 €	738,18 €	12	142,43 €	0,00 €	1.049,71 €



1. Nivel de Complemento de Categoría
2. Cuantía del Complemento de Categoría
3. Nivel de Complemento de Puesto de Trabajo
4. Cuantía del Complemento de Puesto de Trabajo
5. Cuantía del Complemento de Productividad

\* Nota: Para los años 2005 y 2006, se negociarán nuevas tablas salariales que se adjuntarán, en su momento como anexo a este convenio.

