



## DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Camas (Código: 4100260), suscrito por la referida Corporación y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, al 31 de diciembre de 2005.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

**Primero.** Registrar el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Camas, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, al 31 de diciembre de 2005.

**Segundo.** Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

**Tercero.** Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

**Cuarto.** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 6 de septiembre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### Acta

En la ciudad de Camas, siendo las 9.00 horas del día 17 de junio de 2004, en la Casa Consistorial se reúnen, para continuar con la negociación del X Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Camas, la Mesa Negociadora, constituida de la forma siguiente:

**a) Por el Excmo. Ayuntamiento de Camas.**



- Don Agustín Pavón Guzmán.
- Don Francisco Méndez Marín.
- Don Enrique Santos Sierra.

**b) Por el Comité de Empresa:**

- Don Juan Barroso Caro.
- Don Manuel Hidalgo Domínguez.
- Don Francisco Gallego Sánchez.
- Don Manuel Fernández Martínez.
- Doña Teresa de Jesús Fernández Arqueros.
- Don Enrique Reinoso Montaña.
- Don Salvador Ortega Méndez.
- Don Sigifredo Zamorano Castronuevo.

Abierto el acto por el Presidente de la Comisión Negociadora, se dio lectura al texto definitivo del X Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas (Sevilla), adoptándose en relación con él los siguientes acuerdos:

**Primero.** Aprobar el texto del X Convenio Colectivo de Trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Camas (Sevilla), compuesto por 35 artículos, dos disposiciones adicionales, cinco disposiciones finales y dos anexos, en los términos en que aparece confeccionado y firmado en prueba de conformidad por cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora del acuerdo aprobado.

**Segundo.** Remitir a la Corporación Municipal en Pleno para aprobación el texto del X Convenio Colectivo indicado en el punto anterior.

**Tercero.** Remitir a la autoridad laboral en aplicación del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, facultando al propio tiempo a don Francisco Méndez Marín para que, como Delegado de Personal del Ayuntamiento de Camas, interese del Ilmo. Sr. Delegado Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico el registro del Acuerdo del Convenio y disponga su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Y no siendo otro el objeto o de la reunión, se dio por finalizada, levantándose de



ella la presente acta que en prueba de conformidad firman todos sus asistentes.

## **X CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO DE EMPRESA ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAMAS Y SU PERSONAL LABORAL**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre el Excmo. Ayuntamiento de Camas y el Personal Laboral que tiene a su cargo tanto en el momento de su firma como en relación con aquellos a quienes contrate durante su vigencia ya sean fijos, temporales a jornada completa o parcial y cualquier otro modelo de contratación laboral que no sea en régimen funcionarial ni por programas o convenios, salvo en aquellos en los que el Ayuntamiento complementa parte de las cuantías retributivas en dichos programas o convenio.

Este convenio es de aplicación al citado personal laboral que preste sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Camas que estén situados en la provincia de Sevilla.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor, independientemente de la fecha de su firma, el día 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2005, salvo que con carácter general se indique lo contrario en algún artículo.

#### **Artículo 3. Denuncia.**

Si llegada esta fecha no se hubiera denunciado por alguna de las partes el convenio este se entenderá prorrogado, hasta la firma de uno nuevo. La denuncia del convenio deberá hacerse por cualquiera de las partes con un preaviso de como mínimo de un mes de antelación. La denuncia se entenderá realizada de manera automática si llegado el mes de noviembre de 2005, ninguna de las partes lo hubiese hecho de forma expresa.

#### **Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables (incluido el art. 18), tanto por conceptos de idéntica naturaleza como en su conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de



su existencia; asimismo las mejoras económicas que se establezcan serán absorbibles y compensables, en lo que alcance, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo también realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la Jurisdicción laboral o administrativa declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo.**

### **Artículo 6. Plantilla del personal.**

Este Ayuntamiento se compromete por el presente convenio en el plazo de tres años y por medio del sistema de promoción interna a crear treinta y una plazas de peón especialista que serán ocupadas por el personal laboral fijo actual del Ayuntamiento, y se realizará de la siguiente manera:

Para el presupuesto del año 2005, se crearán diez plazas de peones especialistas, cuatro para el servicio de vías y obras, una en el servicio de parques y jardines, dos para el servicio de recogida de RRSU y tres para el servicio de limpieza viaria. Dichas plazas serán ofertadas por promoción interna a los trabajadores del personal laboral fijo de esta Corporación.

Asimismo, el Ayuntamiento de Camas se compromete a crear en el Presupuesto del año 2006, otras diez plazas de peones especialistas y para el 2007, once plazas, todas ellas serán distribuidas en igual proporción que en los recogido en el apartado anterior, con idéntica forma de provisión.

Al finalizar cada año natural, los servicios de personal del Excmo. Ayuntamiento de Camas confeccionarán una relación de los trabajadores que presten servicios en régimen laboral con especificación de los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría y fecha en que corresponde el aumento de antigüedad.

Dicha relación se expondrá a los trabajadores a través de los diferentes servicios municipales, antes del 10 de febrero de cada año, facilitándose una copia de la misma al Comité de Empresa.

A partir de dicha exposición y durante un plazo de treinta días naturales los interesados podrán formular por escrito o verbalmente por medio del Comité de





Empresa las observaciones y reclamaciones que estimen pertinentes.

Al finalizar dicho plazo, la Delegación de Personal transmitirá a los interesados y al Comité de Empresa las resoluciones que procedan.

### **Artículo 7. Períodos de pruebas.**

Tendrán la condición de fijos en plantilla los trabajadores contratados como tales una vez superados los siguientes períodos de pruebas:

- Oficiales, conductores 1ª y 2ª: Treinta días.
- Peones y limpiadoras: Quince días.

### **Artículo 8. Jornada laboral y horario de trabajo.**

a) La jornada laboral será de lunes a viernes, para todos los servicios, salvo excepciones.

b) El Ayuntamiento de Camas, cuando las necesidades del servicio lo requiera, establecerá un servicio mínimo para los sábados, este servicio deberá ser rotativo entre los trabajadores del colectivo afectado.

c) El personal adscrito al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos trabajarán, en régimen de turnos, durante toda la semana, con dos días de descanso y cuyo calendario se publicará mensualmente en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

d) El calendario laboral anual, su distribución semanal y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionarán por el Comité de Empresa y los representantes de la Corporación.

e) El trabajador cuya jornada laboral le imponga un trabajo continuado durante más de 5 horas tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos que le será computado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

f) El horario con carácter general será el siguiente, salvo excepciones:

- Desde el 1 de abril al 30 de septiembre, de 7.00 a 1400.
- Desde el 1 de octubre al 31 de marzo, de 8.00 a 15.00.

El personal adscrito a los servicios generales del Ayuntamiento se registrá por el horario de 8.00 a 15.00, desde el día 1 de enero al 31 de diciembre.

La jornada laboral a tiempo completa será de 35 horas semanales.



Las treinta y cinco horas serán efectivas y se ajustará quincenalmente el horario no cumplido, estableciéndose el/los día/s para compensación de dicho tiempo no trabajado.

### **Artículo 9. Ropa de trabajo.**

El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice a todo trabajador fijo o eventual, facilitándole en el mes de marzo la ropa de verano, consistente en 2 pantalones, 2 camisas de manga corta y un par de botas de seguridad o zapatos, a elegir por el trabajador siempre que se respete la normativa vigente en materia de seguridad laboral y en el mes de septiembre la ropa de invierno, consistente en 2 pantalones, 2 camisas de manga larga, una chaquetilla, un chaleco, un par de botas para el agua, un par de botas de seguridad, un traje para el agua y cada dos años, un chaquetón de abrigo.

Asimismo, se proveerá de forma excepcional con un nuevo uniforme de trabajo, en aquellos casos en los que exista deterioro del habitual como consecuencia de su uso, previa entrega del uniforme dañado.

Para las limpiadoras del Ayuntamiento el uniforme de trabajo consistirá en 2 batas o 2 pantalones y 2 blusas, una rebeca, un traje para el agua, un par de botas de agua, un par de zapatos de seguridad, y cada dos años un chaquetón de abrigo y en verano el uniforme consistirá en 2 batas de manga corta o 2 pantalones y 2 blusas y un par de botas de seguridad o zapatos.

El Comité de Empresa participará en la elección del vestuario al objeto de valorar la calidad y el confort de las prendas, dentro del presupuesto anual destinado para tal fin.

### **Artículo 10. Trabajadores con capacidad disminuida.**

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente el trabajador le sea declarado por el organismo oficial competente, el grado de invalidez permanente parcial para su trabajo, el Excmo. Ayuntamiento, junto con el Comité de Empresa negociará la adaptación del trabajador a otro puesto acorde con sus circunstancias, abonándose las retribuciones consolidadas anteriormente, salvo los pluses de puesto de trabajo.

### **Artículo 11. Faltas, sanciones.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 12. Despidos disciplinarios.**

Al personal con contratos indefinidos en caso de despidos considerados



improcedentes, si la sentencia judicial establece la posibilidad de readmisión o indemnización, la decisión sobre dicha opción se trasladará al trabajador para que sea él quien decida en uno u otro extremo.

### **Artículo 13. Seguridad y Salud Laboral.**

Se creará un Comité de Seguridad y Salud Laboral que estará compuesto por seis personas, 3 en representación del Ayuntamiento de Camas y 3 en representación de los trabajadores.

Dicho Comité será el encargado de elaborar el Reglamento de Funcionamiento y desarrollo del mismo, según la normativa legal vigente.

## **Capítulo III. Régimen salarial.**

### **Artículo 14. Incremento salarial.**

El aumento salarial para el año 2004, será el IPC real más un 2% sobre las retribuciones indicadas en la tabla salarial anexa, salvo lo establecido en el art. 21 sobre el Plus de Convenio. En enero de 2004, se abonará el 2% (IPC previsto en la LPGE) y el 2% adicional se aplicará desde julio a diciembre de dicho ejercicio.

Para el año 2005, el incremento salarial será el IPC real más un 2% sobre las retribuciones indicadas en la tabla salarial anexa, salvo lo establecido en el art. 21 sobre el Plus de Convenio. En Enero de 2005 se abonará el IPC previsto en la LPGE incrementado en un 2%.

La regularización de dicha diferencia retributiva será aplicada al personal laboral que en el momento de conocerse el IPC real se encuentren de alta laboral en el Ayuntamiento de Camas. Estos atrasos se abonará en un sólo pago, con carácter retroactivo y consolidables.

### **Artículo 15. Revisión salarial.**

La revisión salarial para los ejercicios 2004 y 2005, será la diferencia existente entre el IPC previsto más 2% aplicados y el IPC real que se establezca por el INE más dos puntos por encima. Dicha revisión será consolidable.

El abono de los atrasos de dicha revisión, se realizará en único pago en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de abril de 2005, para la revisión salarial de 2004, y entre el 1 de enero y 30 de abril de 2006, para la del 2005, siempre que esté aprobado el presupuesto municipal del ejercicio en que se abone la revisión.

### **Artículo 16. Programas de productividad.**

El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad

extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeñe su trabajo. La aplicación al personal laboral del Ayuntamiento serán los programas de productividad que han venido aplicándose desde 1995. Las cantidades anuales a aplicar para cada uno de los programas de productividad, serán las siguientes:

- Programa de productividad para Servicios Generales: 18.877,99 euros.
- Programa de productividad para Infraestructuras y Equipamientos 45.075,91 euros.
- Programa de productividad para Servicios Sociales, Sanidad y Gabinete Psicológico: 15.263.88 euros.
- Programa de productividad para Deportes: 12.302,01 euros.
- Programa de productividad para Limpieza de Edificios y Centros Escolares: 17.880,60 euros.
- Programa de productividad para Recogida de Basura: 22.077,60 euros.
- Programa de productividad para Limpieza Viaria: 17.262.36euros.
- Total de los programas de productividad: 126.684.83 euros.

Cualquier programa de productividad podrá compensarse en exceso con las cantidades sobrantes en cualquier otro programa.

Las cantidades individuales a abonar por productividad se calcularán mensualmente, en función del grado de cumplimiento de los objetivos de cada programa, con fecha de referencia al día 15 de cada mes, y se incluirán en la nómina mensual siendo como mínimo en las cantidades que figuran en el párrafo siguiente. La valoración se realizará de modo razonado y con resultado porcentual por los Jefes de cada Servicio y referida a cada trabajador del mismo, y será informada por el Concejal Delegado correspondiente, resolviendo la cuantía de su concesión el Sr. Alcalde al aprobar cada nómina mensual.

Las cantidades mensuales mínimas por categoría profesional de enero a junio de 2004, son las siguientes:

- Licenciados: 76,19 euros.
- Diplomados: 76,19 euros.
- Jefes Servicios: 76,19 euros.
- Administrativos: 132,16 euros.





- Auxiliares Administrativos: 129,93 euros.
- Oficiales 1ª: 95,37 euros.
- Oficiales 2ª: 74,77 euros.
- Oficiales 3ª: 74,76 euros.
- Peones Especialistas: 73,88 euros.
- Peones, Guardas y Limpiadoras: 53,45 euros.
- Subalternos y similares: 54,52 euros.

Estas cantidades, tal y como establece el artículo 14, están incrementadas con el IPC previsto, es decir 2%, queda otro 2% más para el período de junio a diciembre del año 2004, y la aplicación de la revisión salarial del 2004. Para el 2005, se aplicará lo establecido en los artículos 14 y 15.

Las cantidades anteriormente indicadas que se perciban por productividad no se tendrán en cuenta en las pagas extraordinarias anuales.

#### **Artículo 17. Pagas Extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio devengará tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio y diciembre, como pagas de Primavera, Verano y Navidad, respectivamente.

La cuantía de cada paga resulta de dividir entre tres la cuantía anual que se establece en la tabla salarial anexa (año 2004), incrementada, en su caso con las cantidades correspondientes a la antigüedad de cada trabajador

La paga de navidad se abonará entre los días 15 y 20 de diciembre de cada año.

Para el año 2005, se actualizará la tabla retributiva.

#### **Artículo 18. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias a realizar serán las estrictamente necesarias para cubrir las necesidades del servicio en caso de urgencia. Se abonarán con un incremento del 80% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y si ésta se realizase en horario nocturno o festivo será del 100% o se compensarán con tiempo de descanso, el número de horas extraordinarias, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el núm. 3 del propio artículo relativo a las horas extraordinarias trabajadas para la reparación o previsión de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Mensualmente se comunicará a la Autoridad





Laboral y al Comité de Empresa las horas extraordinarias realizadas.

Trimestralmente la Delegación de Personal y el Comité de Empresa determinarán si las horas extraordinarias realizadas han sido o no correctas.

### **Artículo 19. Plus nocturnidad.**

Los trabajadores que realicen trabajos nocturnos percibirán un plus de nocturnidad consistente en la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 20. Pluses de puesto de trabajo.**

— Plus de Recogida Mecanizada. Lo percibirán los trabajadores de este Ayuntamiento que ostenten las categorías profesionales adscritas al colectivo de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos o similares, cuya cuantía será idéntica al plus de nocturnidad y reflejada en la tabla salarial anexa.

El personal que esté en estos servicios de forma esporádica, lo percibirá con arreglo a los días efectivos de trabajo y llegados los quince días naturales percibirán el plus completo.

— Plus de Productividad Especial Fines de semana. El personal de residuos sólidos urbanos, así como los trabajadores adscritos al cementerio municipal, percibirán una cuantía mensual de 127.41 euros, desde julio a diciembre del año 2004, y para el año 2005 se incrementará con el IPC previsto del citado ejercicio más dos puntos por encima; siempre y cuando presten su servicio en fines de semanas con carácter rotativo y a turnos, en base a los cuadrantes que en cada momento se establezcan.

Este plus será de aplicación a otros colectivos que por circunstancias análogas así lo requieras.

El personal laboral, que no trabaje con carácter rotativo y a turnos, percibirá un plus:

a) Por cada sábado trabajado, además de percibir las cantidades que se indican a continuación, tendrán derecho al correspondiente día de descanso.

Desde julio a diciembre del año 2004: 31,25 euros.

Año 2005: 32,50 euros.

b) Por domingo trabajado, además de percibir las cantidades indicadas seguidamente, tendrán derecho al correspondiente día de descanso.

Desde julio a diciembre del año 2004: 52 euros.



Año 2005: 54.08 euros.

— Plus de Productividad Especial festivos. El personal que preste sus servicios en día festivo percibirá 52 euros, de julio a diciembre del año 2004, y para el ejercicio 2005, de 54.08 euros por día trabajado, teniendo derecho además al correspondiente día de descanso.

— Plus de guardia en servicios eléctricos. Se asignarán 15 euros por día trabajado para el servicio de guarda en el alumbrado público. La percibirá aquél trabajador que la realice en cada momento.

— Plus de Exposición al riesgo. El personal de Servicios Sociales percibirán 31.20 euros mensuales, de julio a diciembre del año 2004 y para el 2005 será de 32.45 euros mensuales por el citado concepto.

— Plus de Disponibilidad Horaria: Aquellos trabajadores que por las características del puesto de trabajo se obligue a una disponibilidad habitual y a constantes alteraciones de los horarios, percibirán un plus cuya cuantía en ningún caso podrá ser superior al 50% del sueldo base.

— Plus de Responsabilidad. Aquellos trabajadores que en razón de la mayor carga que pueda suponer su ejercicio en un determinado puesto de trabajo, percibirán un plus cuya cuantía en ningún caso podrá ser superior al 50% del sueldo base.

### **Artículo 21. Plus Convenio.**

Se establece un Plus Convenio cuya cuantía para las plazas de Técnicos Licenciados Superiores, Directores de Servicios, Titulados de Grado Medio y Programadores, ascenderá a las cantidades que se detallan en la tabla salarial anexa.

La cuantía para el resto de las categorías señaladas en el citado anexo oscilará entre los límites máximos y mínimos que para cada categoría profesional se señalan, ostentando el mínimo en el momento de su incorporación.

El pago del Plus Convenio se hará efectivo en doce mensualidades.

Este plus se incrementará a partir de julio de 2004 en 18 euros mensuales. Para el año 2005, tendrá un incremento de un 3% anual más 18 euros al mes para todo el personal y categorías.

Este plus no llevará revisión salarial alguna.

### **Artículo 22. Antigüedad.**

Los aumentos a percibir por antigüedad serán los siguientes: Trienios; quinquenios, según la cuantía establecida en el Anexo, si bien para el cómputo de



la antigüedad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para aquellos trabajadores laborales que accedan a una plaza fija se establecerá el reconocimiento, a efectos de antigüedad, de los periodos trabajados en el Ayuntamiento de Camas, bien como contratado laboral, colaboración social o cualquier otra relación de trabajo, independientemente de la categoría o plaza que ostente. Una vez reconocida, se procederá a su abono en la categoría y/o plaza que ostente cuando se solicite.

#### **Capítulo IV. Permisos y situación.**

##### **Artículo 23. Vacaciones.**

1º El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales, pudiendo dividirse a petición del trabajador en dos períodos de 15 y 16 días, si ello no causa detrimento en el servicio, no sustituibles ni compensables económicamente.

2º Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada, desde el día siguiente a la finalización de la temporada escolar, en junio, hasta la incorporación al nuevo curso en septiembre

El trabajador que por necesidades del servicio no disfrute en el período antes citado de sus vacaciones, se ampliará su licencia anual en dos días, salvo que voluntariamente hubiera solicitado disfrutar sus vacaciones fuera del período mencionado. Por su parte aquellos que por necesidades del servicio se vieran obligados a disfrutar su período de vacaciones en dos partes y una de ellas estuviera comprendida fuera del período citado, tendrá derecho a un día más de licencia.

3º En el mes de abril de cada año, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de establecer el calendario de las mismas para el personal de plantilla o aquellos eventuales cuyos contratos superen el año natural atendiendo en lo posible, las peticiones de los trabajadores.

El calendario correspondiente que deberá ser expuesto con dos meses de antelación, sin perjuicio de que, cuando las necesidades del servicio así lo demanden, pueda alterarse el mismo por dicha Comisión Paritaria.

Cuando no haya acuerdo por parte de los trabajadores para la elección de los períodos de disfrute de las vacaciones, se procederá al sistema de turnos, asegurando que los servicios queden cubiertos.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador disfrutando su descanso semanal, el comienzo de las mismas se efectuará en el siguiente día hábil.





4º Cuando ambos cónyuges trabajen en el ayuntamiento, se les garantizarán el derecho a disfrutar en las mismas fechas su período vacacional, si así es solicitado.

5º El período de baja por enfermedad o accidente será computado como tiempo de trabajo, a los efectos de determinar el número de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año. Si durante el período de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditada con parte médico oficial, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento, para poder disfrutar, en el supuesto de que se produzca el alta sin haber agotado las vacaciones el trabajador, el período concedido pendiente y el resto antes de la finalización del año. En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad o accidente del trabajador, terminara el año natural o causase baja definitiva en el Ayuntamiento, sin haberlas disfrutado.

6º El trabajador de nuevo ingreso tendrá derecho a disfrutar, dentro del año natural, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta final del año, o hasta su cese si éste se produce dentro de mismo; a razón de dos días y medio por mes trabajado. En el caso de contratos de sustitución tendrán derecho a las vacaciones en proporción al tiempo trabajado.

7º El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, que se incluya en la liquidación, el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas dentro del año natural, siempre que se preavise en el tiempo establecido legalmente para ello.

En caso que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrán derecho a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas dentro del año natural.

8º Aquellos trabajadores que encontrándose de baja por enfermedad o accidente solicitasen las vacaciones, y le fuesen denegadas por falta de previsión de alta laboral en la fecha solicitada, no significará incremento de dos días de vacaciones. La fecha de previsión de alta deberá ser presentada mediante informe médico aportado por el trabajador.

#### **Artículo 24. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores, avisando con la antelación posible, tendrán derecho a permisos retribuidos en todos sus conceptos en los supuestos y por los períodos que se expresan, salvo los de los apartados g) h) y n) que deberán ser solicitado al





menos con una semana de antelación, salvo en caso de justificada necesidad:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
  - b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y/o adopción.
  - c) Cinco días hábiles en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica mayor o fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho (legalmente reconocida) o de pariente hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
  - d) Dos días hábiles en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica mayor o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - e) Un día natural por intervención quirúrgica menor o ingreso de urgencia en centro sanitario e parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
  - f) Un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
  - g) Dos días hábiles por boda o bautizo de hijos, siempre que la boda o bautizo tenga lugar en día laborable e igualmente en caso de boda de alguno de sus progenitores.
- Asimismo, cuando los hechos a que se refieren los puntos b), c), d), e) y g), ocurran fuera de la provincia, el trabajador dispondrá de dos días más.
- h) Un día natural por cambio de domicilio si éste se produce en la misma localidad y dos si se produce fuera de ella.
  - i) Por el tiempo necesario para exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación.
  - j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
  - k) Por el tiempo necesario para asistencia al médico de cabecera y/o especialistas. Así como para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.
  - l) Dieciséis semanas para descanso por maternidad o adopción y dieciocho por parto múltiple o adopción múltiple distribuidos a opción de la interesada, salvo el período obligatorio establecido legalmente.
  - m) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a un hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Así mismo podrá optar por reducir en una hora su jornada de trabajo.





n) Se establecen siete días anuales de licencia por asuntos particulares remunerados, en los mismos términos legalmente establecidos para el personal funcionario.

ñ) Se considerarán días no laborales el 24 y 31 de diciembre para todo el personal laboral, salvo RRSU, Limpieza Viaria, Cementerio y guardas estableciéndose unos servicios mínimos con carácter rotativo antes del 5 de diciembre, compensándose con dos días hábiles.

El apartado n) será de aplicación al personal laboral fijo y los contratados afectos al presente convenio, se les aplicará proporcionalmente y con carácter anual.

En todos los casos, a excepción de boda, podrán ampliarse el permiso previa justificación y a juicio de la Delegación de Personal.

Se considerará día hábil aquél que el trabajador le corresponde trabajar por su turno.

#### **Artículo 25. Excedencias.**

1º Todo trabajador con carácter fijo en el Ayuntamiento de Camas y que tenga al menos un año de antigüedad, tiene derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a un año, hasta un máximo de tres años, período durante el cual tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

2º Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez haya transcurrido al menos dos años desde la finalización de la anterior excedencia.

3º Durante el período de permanencia en esta situación no se devengará retribuciones ni será computable a efectos de promoción, antigüedad, ni derechos pasivos.

#### **Artículo 26. Licencia por asuntos propios.**

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años y que al menos ha cumplido un año de servicio activo en el Ayuntamiento de Camas. Su concesión dependerá de las necesidades del servicio.

Su aplicación será en idéntica forma al personal funcionario de este Ayuntamiento.

#### **Artículo 27. Ayudas.**

1º Se establece una ayuda por escolaridad a percibir por los trabajadores fijos y eventuales que durante los dos últimos años hayan trabajado al menos doce



meses en este Ayuntamiento y se encuentren contratados durante los meses de septiembre y octubre del año en que se solicite; que tengan hijos menores de 26 años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial u homologados. En los casos de guarderías y educación infantil para niños comprendidos entre los 0 y 5 años de edad el requisito para poder percibir dicha ayuda será encontrarse matriculado en centro debidamente legalizado justificándolo a través de la presentación de fotocopia compulsada de la licencia de apertura. Deberán además reguirse por las normas siguientes:

Durante el mes de noviembre de cada año podrán solicitar en el impreso oficial que a tal efecto se les facilite, la ayuda escolar, abonándose antes de final de año. Las peticiones que se presenten fuera de plazo se acumularán a las del año siguiente.

A estos efectos se establece una cuantía anual por hijo que ascienden a las siguientes cantidades:

- Asistencia a guardería: 53.04 euros.
- Estudios de Educación obligatoria, bachillerato, COU o F.P: 104 euros.
- Estudios Universitarios: 168,48 euros.

2º Análogamente, se establecerá una ayuda para el personal laboral que cursen estudios en centros de enseñanza oficial, fijándose la cuantía en 1.875,15 como importe total anual, siendo la cuantía individual máxima de 180. En el caso de discrepancias en las cuantías a repartir, se negociará entre el Comité de Empresa, la Delegación de Personal y Hacienda el criterio de su distribución.

3º El Ayuntamiento de Camas abonará en caso de fallecimiento del trabajador fijo dos mensualidad completas a los herederos legítimos del mismo, así como a los trabajadores contratados por un período mínimo de seis meses y de forma continua.

Los trabajadores fijos o con contratos de duración mínima inicial de seis meses, amparados por este Convenio contarán con las siguientes coberturas.

— Un seguro de vida, incluyendo los supuestos de invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez por importe de 15.025,30 euros. Para aquellos trabajadores que por razones de su enfermedad no sean cubiertos total o parcialmente, por este seguro, el Ayuntamiento asumirá la diferencia o totalidad de la cuantía anterior cifrada por los citados conceptos, sólo en caso de fallecimiento. El Ayuntamiento procederá al estudio de los casos excluidos por la entidad aseguradora.

4º Se establece para el personal laboral fijo y contratado que en los últimos doce

meses hayan trabajado al menos seis meses, una ayuda social para prótesis de cualquier tipo, incluidas gafas, lentillas, empastes o cualquier dispositivo, que haya sido previamente prescrito al trabajador, cónyuge o hijos solteros, cuyo importe total anual por unidad familiar, no excederá de 250 euros, y 35 euros más a partir del tercer hijo o desde el segundo hijo si alguno de los dos es discapacitado; previa presentación de la factura y prescripción facultativa. En ningún caso el importe de las ayudas concedidas podrá superar la cantidad mencionada, debiéndose presentar al Comité de Empresa al final de cada año la liquidación de las mismas. Cuando trabajen los dos cónyuges, sólo tendrá derecho a esta ayuda uno de ellos, siendo la cuantía total la que se indica anteriormente.

Estas ayudas se incluirán en la nómina del mes siguiente, siempre que técnicamente sea posible.

5º Los trabajadores que tengan a su cargo familiares hasta el primer grado, con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales y aquellos trabajadores que tengan reconocida legalmente una minusvalía sin derecho a percibir ninguna pensión por ello, tendrán derecho a una ayuda mensual de 35 euros. Cuando éstos asistan a centros donde se traten dichas deficiencias, que sea debidamente justificada, la cuantía pasará a ser 60 euros mensuales.

6º El Ayuntamiento abonará al trabajador en caso de enfermedad o accidente el 100% de sus retribuciones desde el primer día.

7º Para los trabajadores que tengan la responsabilidad de conducir vehículos oficiales, durante toda la jornada laboral y un mínimo de 6 meses al año, se establece una ayuda económica por el importe de los gastos que ocasione la tramitación de la renovación del carnet de conducir.

8º Todo trabajador fijo en la empresa percibirá de ésta al jubilarse una mensualidad del salario base más antigüedad correspondiente a su categoría, al tiempo del cese definitivo. El trabajador fijo de plantilla podrá jubilarse voluntariamente al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 14/81, del 20 de agosto, a los 64 años de edad cumplidos, con los mismos efectos que si se jubilara forzosamente a los 65 años, comprometiéndose el Excmo. Ayuntamiento a cubrir, simultáneamente a la jubilación el puesto de trabajo, con otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o bien joven demandante de primer empleo, siendo solicitado para su selección, a través de oferta genérica remitida al organismo correspondiente.

### **Artículo 28. Anticipos reintegrables.**

El Ayuntamiento previa justificación de los motivos que se aduzcan para solicitarlos, concederá al personal laboral fijo afectados por el presente Convenio, anticipos reintegrables sobre sus retribuciones en la siguiente cuantía: una

mensualidad de su haber a amortizar en 10 meses o dos mensualidades a amortizar en 14 meses.

a) El Comité de Empresa y la Delegación de Personal acordarán con criterios de absoluta imparcialidad y objetividad la concesión de dichos anticipos y las deliberaciones serán estrictamente confidenciales. Caso de denegación a algún solicitante, una Comisión de dos personas, una por el Comité de Empresa y otra por la Delegación de Personal, razonará al interesado los motivos de tal denegación.

b) El Ayuntamiento de Camas incluirá en el Presupuesto Municipal correspondiente al ejercicio 2004, una partida con destino a la concesión de anticipos reintegrables al personal laboral de 12.020,24 euros, y para el ejercicio 2005, la partida pasará a 12.500 euros.

### **Artículo 29. Premios.**

Todo el personal que cumpla o haya cumplido 25 años de servicio en el Ayuntamiento, se le abonará 1.000 euros y a los 35 años 1.600 euros como premio de fidelidad en el trabajo.

### **Artículo 30. Formación Profesional.**

1) El Ayuntamiento de Camas se compromete a la creación, o anexión a otros organismos que ya lo estén impartiendo, de cursos de formación o perfeccionamiento del personal, informando previamente al Comité de Empresa.

2) El Ayuntamiento de Camas elaborará los planes de formación que serán remitidos al Comité de Empresa para su informe.

3) Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales, comenzarán los plazos de inscripción, que no serán inferior a 20 días.

4) El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.

5) Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

6) El Ayuntamiento, previo informe del Comité de Empresa, confeccionará el baremo de los méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para realizar el curso.

7) Los cursos de formación organizados o promovidos por la Corporación, deberán



ser trasladados en el menor tiempo posible al Comité de Empresa para su posterior difusión a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Camas.

El presente articulado será de aplicación al personal laboral fijo y contratado que tengan una antigüedad superior a un año. Se autorizará siempre y cuando esté relacionado con el trabajo que desempeña o se considere adecuado a sus aptitudes profesionales.

### **Artículo 31. Promoción interna.**

Los trabajadores del Ayuntamiento de Camas fijos de plantilla podrán optar a puestos de superior categoría mediante el proceso de promoción interna, previamente a la convocatoria pública de acceso libre que se realice y siempre y cuando lleven dos años de antigüedad en la plaza que ostenten.

### **Artículo 32. Concurso de traslado interno.**

Las vacantes de puestos o plazas existentes podrán proveerse mediante concurso de traslado interno del personal laboral fijo para idénticas categorías, siempre y cuando los aspirantes reúnan los requisitos necesarios para dicho puesto. Deberán convocarse dicho concurso antes de proceder a cubrir dicha plaza o puesto mediante contratación.

## **Capítulo V. Derechos sindicales.**

### **Artículo 33. Comité de Empresa.**

1º El Comité de Empresa es el órgano de representación unitaria de los trabajadores y el interlocutor válidamente legitimado para la defensa de los intereses económicos y profesionales de los mismos.

2º El Ayuntamiento de Camas habilitará al Comité de Empresa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros al uso de las fotocopiadoras para las actividades ordinarias del mismo.

3º El portavoz del Comité de Empresa será su Presidente, quien será elegido entre sus miembros y cuya designación se comunicará oportunamente a la Delegación de Personal.

4º Las horas para el desempeño de la función sindical que serán de 30 horas mensuales, por cada uno de sus miembros; en fechas de Negociación, Convenio, Congresos y situaciones especiales serán 40 mensuales, se podrán acumular, a tales efectos y el Comité de Empresa comunicará al Ayuntamiento dentro de la primera quincena de cada mes, el nombre o nombres de los trabajadores que ceden sus horas y de quienes las reciben, así como, en cada caso, el número de horas cedidas y acumuladas.



5º El Comité de Empresa deberá ser informado antes de la imposición de cualquier sanción.

6º El Comité de Empresa colaborará con la Delegación de Personal para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procedan para el mantenimiento y el incremento de la productividad.

7º Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores estarán a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

#### **Artículo 34. Asambleas retribuidas.**

1º El Comité de Empresa podrá convocar asamblea de carácter general para todos los trabajadores y se responsabilizará del normal desarrollo de las mismas. Las asambleas retribuidas no excederán de cinco horas al año. No obstante la Delegación de Personal estudiará, a la vista de la petición que a estos efectos se presentara, la posibilidad de conceder autorización de asambleas retribuidas por encima del límite establecido.

2º Para la celebración de asambleas, habrá de ponerlo en conocimiento de la Delegación de Personal, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Comunicarlo con una antelación de dos días laborables.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
- d) Remitir el orden del día.

3º Su autorización corresponderá al Delegado de Recursos Humanos previa consulta con la Alcaldía y de concederse no se efectuará descuento alguno en las retribuciones de los trabajadores que asistan a ella.

4º Cuando por trabajarse a 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 los servicios, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una solas y fechadas en el día de la primera.

#### **Artículo 35. Secciones Sindicales.**

Se podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa en el Ayuntamiento, como contemplan las disposiciones vigentes en la materia, previa acreditación de al menos el 10% de afiliación entre los trabajadores que presten sus servicios y que estén dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 1. El Ayuntamiento de Camas se compromete a





estudiar, durante el período de vigencia del presente Convenio, la posibilidad de facilitar local e instalaciones adecuadas a las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan. Las Secciones Sindicales podrán crear la figura del Delegado Sindical quien tendrá los derechos establecidos en las disposiciones vigentes en la materia. El tiempo mensual que el Delegado Sindical emplee en el ejercicio de sus funciones sólo será remunerado cuando la empresa llegue al menos a un censo de 100 trabajadores laborales. Los Delegados Sindicales podrán asistir con voz y sin voto a las deliberaciones del Convenio y podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral; asimismo, disfrutarán de la misma cuantía en créditos de horas que los miembros del Comité de Empresa. Las Secciones Sindicales podrán asistir con los asesores que estimen oportunos a la negociación del Convenio o cuantas reuniones crean convenientes. En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en la materia.

### **Capítulo VI. Disposiciones adicionales.**

**Una.** Se garantiza al personal laboral fijo el percibo total de las retribuciones anuales, en caso de Invalidez Permanente Total, desde el momento del hecho causante, hasta la edad de 65 años.

**Dos.** El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2004, salvo las ayudas sociales que será de aplicación a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín correspondiente y aquellos artículos que así se especifiquen.

Los atrasos devengados se abonarán en una única mensualidad.

### **Capítulo VII. Disposiciones finales**

#### **Una. Plus de Trabajo de Superior Categoría.**

Los afectados por el presente convenio colectivo percibirán dicho plus cuando realicen trabajos de superior categoría. Habrá de desempeñar, con carácter accidental, una categoría inmediata superior a la que en ese momento ostente. Si el trabajador está contratado bajo la modalidad de «Indefinido» podrá desempeñarlo como máximo seis meses, salvo que no haya otro trabajador que pueda realizarlo; simultáneamente el Ayuntamiento procederá a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo. Si el trabajador es contratado «temporal», podrá desempeñarlo como máximo dos meses, caso contrario se procederá a modificar el contrato de trabajo. La cuantía del plus será igual a la diferencia existente entre ambas categorías profesionales.

#### **Dos. Cláusula de amparo y salvaguarda sobre la posible privatización de los servicios prestados por el Ayuntamiento de Camas.**





En el caso de privatización de algún servicio prestado por el Ayuntamiento de Camas, al personal con contrato indefinido se le garantizará, según acuerdo que se adoptará con la nueva empresa:

— La aplicación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Camas, salvo que el de la nueva empresa sea más beneficioso para el trabajador, no siendo inferior al 100% de las retribuciones brutas que percibiría el trabajador en computo anual si estuviese en el Ayuntamiento.

— La nueva empresa reconocerá la antigüedad que tuviese el trabajador en el Ayuntamiento de Camas en el momento de la cesión.

— Caso de rescate del servicio nuevamente por el Ayuntamiento de Camas el personal que se cedió pasará a incorporarse a éste en el servicio en el que estuvo antes de ella, con idéntica categoría y antigüedad, reconociéndose el tiempo prestado en la empresa a la que se le concedió la privatización.

Antes de la privatización del algún servicio, siempre y cuando en la subrogación existan trabajadores fijos a transferir, deberá ser negociado con el Comité de Empresa, adoptándose los acuerdos siempre y cuando se aprobase por la mayoría de dicho Comité

En casos de iniciación de expediente informativo y/o disciplinario el Ayuntamiento formará parte en él.

### **Tres. Cláusula de salvaguarda para conductores.**

Para aquellos trabajadores que desempeñen su puesto como Conductor, en los casos de sanción por retirada de carnet de conducir, en la prestación de su servicio y siempre y cuando dicha sanción no sea imputable al trabajador, éste seguirá percibiendo las retribuciones de su categoría profesional y se facilitará un nuevo puesto de trabajo durante el tiempo de vigencia de la sanción y/o contrato de trabajo vigente en el momento de ésta.

### **Cuatro. Comisión mixta de vigilancia.**

Para entender de las incidencias que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir, y trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia, dicha Comisión estará formada por las partes firmantes del presente Convenio. Se reunirá de forma ordinaria cada primero de mes y extraordinaria cuando lo pida una de las dos terceras partes por considerar que existe incumplimiento de lo pactado.

### **Cinco. Derecho supletorio.**





Andalucía

**Ayuntamiento de Camas**

BOP , 22 de septiembre del 2004

Página 23 de 25

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Camas a 17 de junio de 2004.



**ANEXO I**
**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL PARA ENERO A JUNIO DE 2.004**

Categorías	Sueldo Base	Trienios	Quinquenios	P. Extras	P. Noct./Rec. Mec.	P. Convenio
Ldo. Superior	17.225,04	832,80	1.665,60	4.749,51	4.995,26	2.341,68
Dtor. Servicios Titulado Medio Programador	14.728,68	701,04	1.402,08	4.069,83	4.144,26	2.187,12
Encargado Jefe Servicio Maestro Capataz	11.608,32	428,64	857,28	3.168,12	3.129,93	Más 2.548,84 Min 1.947,72
Oficial 1º Conductor 1º Delineante Coord. Área Jardinero 1º	9.880,80	379,80	759,60	2.702,10	2.203,68	Más 2.309,34 Min 1.853,04
Administrativo	9.880,80	379,80	759,60	2.804,52	2.203,68	1.853,04
Oficial 2º Conductor 2º Almacenero	9.354,60	359,64	719,28	2.570,55	2.115,60	Más 2.360,85 Min 1.825,68
Auxiliar Adm.	9.354,60	359,64	719,28	2.604,69	2.115,60	1.825,68
Ordenanza Notifio/Mensaj	9.354,60	359,64	719,28	2.587,62	2.115,60	1.825,68
Oficial 3º Vigilante Jefe Guardas	9.299,64	357,48	714,96	2.539,71	2.074,32	Más 2.204,50 Min 1.809,84
Peón Espec.	9.235,80	355,20	710,40	2.523,75	2.060,16	Más 2.158,63 Min 1.730,28
Peón Limpiadora Guarda Barrendero	8.381,64	322,20	644,40	2.293,14	1.869,72	Más 2.426,00 Min 2.041,50

**ANEXO II**
**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL PARA JULIO A DICIEMBRE DE 2.004**

Categorías	Sueldo Base	Trienios	Quinquenios	P. Extras	P. Noct./Rec. Mec.	P. Convenio
Ldo. Superior	17.562,84	837,12	1.674,24	4.833,96	5.093,22	2.557,68
Dtor. Servicios Titulado Medio Programador	15.017,52	714,84	1.429,68	4.142,04	4.227,14	2.403,12
Encargado Jefe Servicio Maestro Capataz	11.835,96	437,04	874,08	3.225,03	3.192,52	Más 2.831,50 Min 2.163,72
Oficial 1º Conductor 1º Delineante Coord. Área Jardinero 1º	10.072,08	387,24	774,48	2.749,92	2.246,88	Más 2.578,53 Min 2.069,04
Administrativo	10.072,08	387,24	774,48	2.852,34	2.246,88	2.069,04
Oficial 2º Conductor 2º Almacenero	9.538,08	366,72	733,44	2.616,42	2.157,12	Más 2.640,17 Min 2.041,68
Auxiliar Adm.	9.538,08	366,72	733,44	2.650,56	2.157,12	2.041,68
Ordenanza Notifio/Mensaj	9.538,08	366,72	733,44	2.650,56	2.157,12	2.041,68
Oficial 3º Vigilante Jefe Guardas	9.482,04	364,44	728,88	2.585,33	2.115,00	Más 2.467,71 Min 2.025,84
Peón Espec.	9.416,88	362,16	724,32	2.569,02	2.100,60	Más 2.428,10 Min 1.946,28
Peón Limpiadora Guarda Barrendero	8.546,04	328,56	657,12	2.334,24	1.906,84	Más 2.683,77 Min 2.257,56

