

## CONSEJERÍA DE EMPLEO

### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Bormujos (Código: 4103422), suscrito por la referida corporación y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 29-7-04 al 31-12-07.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), 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 (CMAC).

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 y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, acuerda:

**Primero.-** Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Bormujos, con vigencia desde el 29-7-04 al 31-12-07.

**Segundo.-** Remitir el mencionado Convenio al CMAC 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, 21 de diciembre de 2004.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### ACTA FINAL DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

### DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL

### DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BORMUJOS

Reunidos en Bormujos, el día 29 de julio de 2004, los componentes de la Comisión Negociadora que a continuación se relacionan:

**Por el Ayuntamiento:** D. Antonio Gallardo Soler, Teniente de Alcalde Delegado de Hacienda; D. José Manuel Tallafet Béjar, Concejal Delegado de Personal, y D. Joaquín Domínguez Ruiz, Concejal Delegado de Desarrollo Local y Promoción de Empleo y Festejos.

**Por los Trabajadores:** D.<sup>a</sup> Irene Martínez Criado (Delegada de Personal Independiente), D. Jesús Franco Vázquez (Delegado de Personal por CC.OO.), D. José Acevedo Moreno (Delegado de Personal por CC.OO.), D.<sup>a</sup> María Paz Caballero Díaz (Delegada de Personal por U.G.T.), y D. José Gómez Chaparro (Delegado de Personal por U.G.T.).

**Secretario:** D. José Antonio Montaña Rodríguez.

Se inicia la reunión con la firma del acta anterior, de fecha 5/7/2004. Posteriormente se pasa a la lectura del texto definitivo del convenio, y a continuación toman los siguientes acuerdos:

1. Aprobar el texto definitivo del convenio colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Bormujos.
- 2.º Remitir el texto definitivo al Pleno municipal, para su aprobación, si así lo consideran.
- 3.º Proceder a su registro y publicación, de acuerdo con la normativa vigente.

Y, en prueba de conformidad con todo lo manifestado, firman la presente en el lugar y fecha indicados al inicio de la presente. (Siguen las firmas.)

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BORMUJOS**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente acuerdo establece y regula las condiciones de trabajo y normas sociales para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bormujos.

## **Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todos los trabajadores/as tanto fijos, eventuales y de temporada vinculados con el Ayuntamiento por un contrato de trabajo.

No estarán afectados por el presente texto los trabajadores contratados con cargo al P.F.O.E.A., Monitores de Curso de Formación y otros profesionales, contratados con cargo a subvenciones concedidas por otras administraciones públicas cuyos conceptos económicos superen a los fijados para el personal que figura en el Anexo III.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a los trabajadores en lo que sea más favorable.

## **Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.**

1. El presente convenio entrará en vigor el día 29 de julio de 2004, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2007.

2. En cualquier caso, para los años 2005, 2006 y 2007, todas las retribuciones del presente texto, se incrementarán en el tanto por ciento que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos.

3. No obstante, si alguna de las partes que lo suscriben no formularan solicitud de revisión, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, éste se considerará prorrogado automáticamente cada año, con el incremento, en su caso del I.P.C. del año finalizado.

## **Artículo 4. Garantía personal.**

Se respetarán las condiciones individuales que, en su conjunto, sean para los empleados más beneficiosas, que las fijadas por el presente convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

## **Artículo 5. Comisión Paritaria de seguimiento.**

Para la vigilancia, seguimiento y cumplimiento del presente convenio, se crea una comisión de seguimiento compuesta por seis miembros, tres en representación de la Corporación Municipal y tres en representación de los trabajadores, los cuales serán miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Esta Comisión, se creará, como plazo mínimo, treinta días después de la firma del presente



acuerdo.

Al objeto de que las normas establecidas en el presente acuerdo tengan la eficacia normativa que las confiere la Ley, se someterá al Pleno del Ayuntamiento para su aprobación, dándose la debida publicidad en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose en la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, y con una periodicidad mínima de cada tres meses.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

### **Artículo 6. Vinculación de lo pactado.**

Las condiciones pactadas en este convenio forma un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencias a cada trabajador en sus respectivas categorías y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulados o modificados algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el convenio deberá ser negociado nuevamente.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la Legislación vigente.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejoras de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Estructurar el trabajo de forma que se obtenga la máxima productividad.

### **Artículo 8. Clasificación de los trabajadores.**

El personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bormujos se clasifica en:

#### **a) Por su relación laboral:**



1. Fijos.
2. Temporales y Eventuales.

**b) Según su función y actividad:**

1. Personal Técnico y Administrativo:

- Técnico Superior.
- Técnico Medio.
- Administrativos o asimilados.
- Auxiliares Administrativos.
- Conserjes.

2. Personal Obrero:

- Jefes de equipo.
- Oficiales.
- Personal de Mantenimiento.
- Peones.
- Limpiadoras.
- Guardas.

3. Personal de temporada:

- Montaje de Feria.
- Piscina Municipal.
- Pintores.
- Albañiles.
- Limpieza en general.
- Cabalgata de Reyes Magos.
- Monitores deportivos.



- Monitores de Actividades Culturales.

### **Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.**

a) La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral y eventual. Se aprobará anualmente junto con el presupuesto, con las reservas de cada puesto de trabajo.

b) A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso, y del que depende el Sueldo.

c) Cualquier modificación deberá ser negociada con los representantes sindicales, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan al Delegado Municipal de Personal.

### **Artículo 10. Descripción de categorías.**

#### **Grupo I:**

- Guardas.
- Peones.
- Limpiadoras.
- Operarios de Servicios múltiples.
- Ayudantes.
- Jefes de Equipo.

#### **Grupo II:**

- Oficiales de 2.<sup>a</sup>.
- Auxiliares administrativos.
- Socorristas.

#### **Grupo III:**

- Oficiales de 1.<sup>a</sup>.
- Administrativos.
- Monitores de Talleres de Cultura.
- Monitores Deportivos.



- Bibliotecaria.

**Grupo IV:**

- Técnico de la O.M.I.J.
- Asistente Social.
- Graduado Social.
- Técnico de actividades.
- Director Técnico Deportivo.
- Otros Diplomados Universitarios.

**Grupo V:**

- Técnicos Superiores.

**Artículo 11. Ingresos en plantilla, selección de personal y contratación temporal.**

1. Del personal fijo: El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de Concurso, Concurso-Oposición u Oposición libre, garantizando en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Del personal temporal y Eventual: Para hacer frente a las contrataciones temporales de personal NO CUALIFICADO, se recurre a la Bolsa de Trabajo del Ayuntamiento de Bormujos.

Respecto del personal CUALIFICADO, las contrataciones se efectuarán mediante el siguiente procedimiento:

a) UN CINCUENTA POR CIENTO del total de candidatos, a través del Servicio Andaluz de Empleo.

b) El otro CINCUENTA POR CIENTO, del listado existente de alumnos/as que hayan participado satisfactoriamente en los Cursos de Formación Profesional Ocupacional promovidos por el Ayuntamiento de Bormujos.

Será la Delegación de Personal la que seleccionará a los candidatos que deban ser contratados, aplicando el principio de entre los aptos, los más necesitados.

De acuerdo con el art. 15, 1.b del Estatuto de los Trabajadores, el personal contratado a través de la Bolsa de Trabajo, lo será, preferentemente, bajo la







modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción.

### **Artículo 12. Trabajos de superior categoría.**

Los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría, motivados por el servicio y a instancias del Ayuntamiento, tendrán derecho al percibo de la diferencia retribuida entre el Salario Base y demás Complementos que le correspondan a la plaza o puesto que desempeñe y al de la función que realmente venga desempeñando de forma accidental.

### **Artículo 13. Formación.**

El Ayuntamiento promocionará la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades de sus servicios y las legítimas aspiraciones de sus empleados en el desempeño de las funciones específicas de su puesto de trabajo.

Dentro del marco del Plan Agrupado de Formación Continua, los trabajadores de este Ayuntamiento, podrán solicitar los Cursos para la ampliación de sus conocimientos, quedando a criterio de la Delegación de Personal, la aprobación para la asistencia a los mismos cuando éstos se desarrollen dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Los trabajadores que a instancias del Ayuntamiento, participen en Cursos de Formación Profesional, Jornadas de Formación, Seminarios y/o similares, fuera de la jornada habitual de trabajo, verán compensadas dichas horas como extraordinarias cuando dicha asistencia les permita pernoctar en su domicilio habitual. Cuando la asistencia a los mismos les obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirán, en lugar de la compensación por horas extras, los gastos por desplazamientos, dietas o medias dietas y matrículas. Las cuantías por Dietas y medias Dietas serán las que fija el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, con el máximo de CINCO DÍAS ABONADOS. Así mismo, se establece en TRESCIENTOS (300) euros el límite individual máximo para las matrículas. Ningún trabajador podrá disfrutar de más una de ambas ayudas en el período de DOS AÑOS, quedando sujetas la concesión de las mismas, a la consignación presupuestaria anual del Ayuntamiento.

## **Capítulo III. Retribuciones, jornadas, horarios y descansos.**

### **Artículo 14. Conceptos retribuidos.**

a) Respecto de los Trabajadores fijos o asimilados: Para los trabajadores cuyas funciones actuales se corresponden con las plazas creadas y dotadas económicamente en los presupuestos municipales las retribuciones estarán compuestas por:





Sueldo, Complemento de Destino, Complemento Específico y Complemento de Productividad.

b) Trabajadores Eventuales o Temporales: Para los trabajadores contratados bajo la modalidad contractual de eventuales o temporales, las retribuciones económicas estarán compuestas por:

Salario Base, Plus de Asistencia y parte proporcional de dos Pagas Extraordinarias.

Dichas retribuciones figuran en el Anexo III del presente texto. El Plus de Asistencia se devengará por día efectivamente trabajado, no obstante, también se percibirá íntegramente, en los siguientes supuestos:

- En las bajas por Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo, así como, en las de Enfermedad Común que conlleven ingreso en Centro Hospitalario.
- En las ausencias por permisos retribuidos recogidos en el artículo 26º del presente texto.

En todos los demás supuestos, se devengará el CINCUENTA POR CIENTO de su cuantía diaria.

Así mismo, y en relación con este colectivo, se podrá reconocer un Complemento de Productividad, en aquellos trabajos donde, por parte del trabajador, se aprecie un especial rendimiento, actividad extraordinaria e interés en el cumplimiento de los objetivos asignados y cumplidos.

Su cuantía oscilará entre el 10 y el 50% de la retribución bruta del grupo al que pertenezca el trabajador y será aprobado por el Sr. Alcalde de acuerdo con las competencias que le confiere la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

c) Trabajadores contratados en Prácticas o Formación:

Para este colectivo las retribuciones se corresponderán con la Legislación Vigente en cada momento.

### **Artículo 15. Sueldo o Salario Base.**

El Sueldo o Salario Base es el que se corresponde con el Grupo de Clasificación en el que se organizan los empleados laborales con plaza creada, dotada y ocupada del Ayuntamiento los cuales figuran el Anexo II del presente Convenio.

### **Artículo 16. De los Complementos.**

El Complemento de Destino se asignará por el Pleno de la corporación a cada puesto de trabajo, atendiendo criterios de especialización, responsabilidad,



competencia y mando, respetando los intervalos de niveles establecidos por la legislación vigente para los funcionarios de las distintas administraciones públicas.

El Complemento Específico, retribuye las características del puesto de trabajo, en función de su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

El Complemento de Productividad, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas de trabajo y objetivos asignados al mismo.

### **Artículo 17. Trienios.**

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios ininterrumpidos en este Ayuntamiento, siendo su cuantía el resultado de la suma de los valores mensuales de los grupos A al E aprobados por la L.P.G.E para la Función Pública, cuya cuantía queda establecida para el año 2004 en 25,01euros./mes.

El trienio se percibirá desde el primer día del mes, cuando éste se cumpla dentro de los primeros quince días del mismo, y desde el primer día del mes natural siguiente, cuando se cumpla a partir del día 16 del mes de cumplimiento.

### **Artículo 18. Pagas Extraordinarias.**

#### **a) Personal fijo o asimilado:**

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, por el importe cada una de ellas de una mensualidad completa de Sueldo, Complementos y Trienios.

#### **b) Personal eventual y temporal:**

Será de dos pagas extraordinarias en la cuantía del Salario Base y Plus de Asistencia del grupo correspondiente, figurando en el Anexo III del presente texto, su parte proporcional prorrateada.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, evitando su realización. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas que superen la jornada efectiva de trabajo, en cómputo semanal. Cuando se supere la jornada efectiva semanal, la compensación de dichas horas se producirá en el trimestre siguiente, a razón de UNA POR UNA Y MEDIA.



En el caso de ser abonadas, previa autorización del Concejal Delegado pertinente y visto bueno del Sr. Alcalde, serán por la siguiente cuantía:

**PERSONAL CON PLAZA**

Salario Bruto Anual de la Categoría x 50%

-----  
1.520

**PERSONAL EVENTUAL:**

Grupo 1: 12,90 euros

Grupo 2: 13,78 euros

Grupo 3: 15,93 euros

Grupo 4: 20,00 euros

Grupo 5: 22,55 euros

Mensualmente el Ayuntamiento informará por escrito al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado y trabajadores que han efectuado y si las cobran o las descansan.

**Artículo 20. Gastos de desplazamiento.**

Cuando el/la trabajador/a, dentro de su jornada de trabajo, haya de realizar desplazamientos por motivo del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, podrá optar entre el uso de su vehículo particular, en cuyo caso se le abonarán 0.17 céntimos de euros por kilómetro o, en su defecto, el importe del transporte público, haciéndose efectivos estos gastos, en la nómina del mes siguiente en que se efectuará la salida, refiriéndose todo lo dicho a casos habituales o imprevistos.

**Artículo 21. Jornada laboral.**

1) La jornada de trabajo será de 35 horas semanales efectivas, prestadas de lunes a viernes y de las ocho a las quince horas para el personal de Administración General.

2) De 35 horas semanales, prestadas de Lunes a Sábado, para el Personal de Oficios.

3) De 35 horas semanales prestada de martes a domingo (Personal de

Polideportivo y Piscina municipal). Se respetará siempre, el descanso semanal reglamentario.

4) No estará afectado por dicha jornada semanal, el personal excluido del presente texto al que se refiere el artículo 2º,1 párrafo segundo, el cual se regirá por la normativa que haya servido para la solicitud de la Subvención.

Así mismo, se establece una Jornada Especial para los Guardas de SETENTA Y DOS HORAS SEMANALES, prestadas de Lunes a Domingo, con los descansos reglamentarios establecidos por la legislación vigente.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, se confeccionará por la empresa dándole cuenta al comité de empresa.

5) La distribución del horario, con arreglo a las necesidades de cada servicio, así como la determinación de la clase de jornada que debe prestarse en cada uno de los puestos de trabajo, corresponde al Ayuntamiento de Bormujos, conforme con los artículos 36 y 41 y concordantes del Estatuto de Trabajadores.

En todo caso el cómputo anual no superará las 1.520 horas.

6) Inclemencias del tiempo: Los trabajadores que desempeñen sus funciones a la intemperie, y las condiciones climatológicas le impidan el desarrollo normal de su jornada de trabajo, podrán ser utilizados por el Ayuntamiento para el desempeño de otras funciones, respetándose en todo momento, todas las condiciones pactadas en el Contrato de Trabajo. No obstante lo anterior, la jornada laboral que no se inicie por inclemencias del tiempo, será recuperada en un 75%.

## **Artículo 22. Descanso diario.**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un descanso de treinta minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

## **Artículo 23. Descanso semanal.**

1) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de 36 horas, como mínimo desde el cese de la actividad hasta la reanudación de la misma.

2) Este descanso, como regla general, comprenderá sábados y domingos, si bien, por la naturaleza de la función o por las necesidades del servicio (limpieza viaria, parques y jardines, mantenimiento y personal de instalaciones deportivas), de acuerdo con el régimen de jornada, podrá disfrutarse en días distintos fijándose estos en los correspondientes cuadrantes a turnos en su caso.



## **Artículo 24. Otros pluses.**

### a) Festivos.

Se establece un plus por día festivo trabajado, consistente en un incremento del 75% de las retribuciones de un día de trabajo normal, a excepción de aquellos trabajos cuyo desarrollo normal comprenda los días festivos, tales como guardas, servicios de piscina, personal de mantenimiento, monitores deportivos, etc.

### b) Entierros y extracción de restos.

Se establece un Plus de 180 euros mensuales para el trabajador que desarrolle estas funciones.

## **Artículo 25. Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, con al menos UN AÑO de antigüedad en esta empresa, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales para el año 2004 y de 31 días naturales a partir del año 2005, incrementándose dicho período en UN DÍA MÁS, por cada 15 años de servicios al Ayuntamiento. El disfrute de las mismas podrá ser dividido en dos periodos de QUINCE y DIECISÉIS días respectivamente o viceversa.

Cuando se opte por disfrutar las mismas en más de un período se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) El primer ciclo, será de quince o dieciséis días naturales comenzando su disfrute en día hábil.

b) Para el segundo ciclo, los días naturales que falten por disfrutar, cuando se produzcan circunstancias excepcionales acreditadas y admitidas por la Delegación de Personal, se podrán solicitar, para su disfrute, en las veces que lo deseen.

Los trabajadores con Contratos de Trabajo inferiores a UN AÑO, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda, a razón de dos días y medio por mes trabajado. En estos supuestos, el comienzo del disfrute del período vacacional será igual que él se contempla en el párrafo primero del presente artículo.

La cuantía económica en concepto de vacaciones será:

### a) Personal con plaza.

De una mensualidad completa del Sueldo, antigüedad y complementos, o por la parte proporcional que pudiera corresponderle cuando la relación laboral sea inferior a un año.





b) Personal eventual o temporal:

Una doceava parte del Salario Base y del Plus de Asistencia, de la categoría reglamentaria. Su cuantía, cuando no puedan ser disfrutadas, figura prorrateada por meses en el Anexo III del presente Convenio.

### **Artículo 26. Permisos retribuidos.**

1. El/la trabajador/a, en función de la duración contractual que tenga con el Ayuntamiento, y avisando con antelación, cuando sea posible, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos al año:

a) Por matrimonio: 15 días.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos: 1 día.

c) Por embarazo y alumbramiento, todo cuanto dispone la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo: 3 días hábiles, que podrán ampliarse a 5 días hábiles en el caso de que surjan complicaciones.

e) Las/os trabajadoras/ores, con Contratos de AL MENOS UN AÑO de duración y jornada a tiempo completo, con hijos menores de UN AÑO, tendrán derecho a UNA HORA diaria de ausencia del trabajo durante el periodo de DIECIOCHO MESES, desde la fecha de finalización del descanso por maternidad.

Este periodo de tiempo, podrá disfrutarse en DOS fracciones de TREINTA MINUTOS o sustituirse por una reducción de la jornada laboral al comienzo de ésta, o antes de finalizar la misma.

f) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

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

h) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, hijos, padres y hermanos, hasta 5 días hábiles al año. Del resto de parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado, 1 día hábil.

i) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y hermanos, hasta 5 días hábiles.

j) Por fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, yernos o nueras, cuñados o



cualquier familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado del trabajador, hasta 2 días hábiles. En caso de parientes de tercer grado, 1 día.

k) Por traslado del domicilio habitual: 2 días, si éste se produce dentro del Área Metropolitana y de 4 días, en el caso de efectuarse dicho traslado fuera del Área Metropolitana.

l) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los siguientes supuestos y formas:

1) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencias a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio.

2) Por examen final de curso en centros de enseñanza oficial: 1 día hábil siempre que el horario del examen coincida con la jornada habitual de trabajo

m) Hasta 6 días laborables de cada año natural, por ASUNTOS PROPIOS.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales.

El trabajador podrá distribuir el uso de dichos días de la siguiente forma; de UNO en UNO, DOS CONSECUTIVOS una sola vez, o bien, los SEIS DÍAS de UNA SOLA VEZ. Cuando se quieran usar LOS SEIS DÍAS de una sola vez, se computarán como días naturales, debiendo ser solicitados siempre por escrito y antes del treinta de Marzo de cada año. En todo caso, se respetarán siempre las necesidades del servicio.

Los trabajadores con Contrato de Trabajo de duración inferior a DOCE MESES, no podrán solicitar dichos días, hasta que acumulen una antigüedad mínima de DOS MESES.

n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

o) A excepción de los apartados m) y n), cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe a Sevilla, el permiso se incrementará en 2 días hábiles, y en 4 días hábiles de cualquier otro lugar del Estado. Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales o de la Península, el permiso se pondrá a prolongar hasta un máximo de 10 días hábiles.

2. Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas con la antelación que a continuación se señalan:

a) Con 15 días de antelación los establecidos en los apartados: a), b), c) y f).





b) Con 72 horas de antelación los establecidos en los apartados: f), k), i) y m).

c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que los motiva.

### **Artículo 27. Permisos no retribuidos.**

El Ayuntamiento concederá al personal que lo solicite con anticipación, previa justificación, permisos sin retribución, cuando la causa que lo motive no se encuentre entre las numeradas en el artículo anterior. Se respetarán en cualquier caso, las necesidades del servicio a criterio de la Delegación de Personal.

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

El Ayuntamiento habilitará anualmente en sus presupuestos una partida destinada a la concesión de anticipos reintegrables a su personal laboral cuya devolución se hará por sucesivas entregas mensuales y en un plazo no superior a 24 meses.

Para la solicitud de un nuevo préstamo, deberán de pasar tres años desde la concesión del anterior.

La cuantía máxima de estos anticipos no será superior a TRES MIL CIEN EUROS (3.100 euros) por trabajador y estará supeditada a que se disponga de líquido contable.

### **Artículo 29. Excedencia.**

Los trabajadores con plaza creada y ocupada, con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la excedencia, por un plazo no menor a tres meses, ni mayor a cinco años.

Así mismo, en el resto de los supuestos, nos ajustamos a cuanto establece la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la corporación en el plazo máximo de un mes.

## **Capítulo IV. Mejoras sociales.**

### **Artículo 30. Seguro de vida.**

El Ayuntamiento concertará para los años 2004 a 2007, un seguro de vida colectivo a su cargo, para los empleados cuyo contrato sea al menos de un año de duración, así como la incapacidad permanente absoluta, cuando así sea declarado por el organismo correspondiente, por un capital de 18.100 Euros por trabajador.



### **Artículo 31. Retribuciones en la situación de incapacidad temporal.**

Los/as trabajadores que causen baja por Incapacidad Temporal y cumplan los requisitos de periodos previos de cotización exigidos por la legislación vigente para dicha prestación económica, percibirán por parte del Ayuntamiento las siguientes retribuciones:

- Baja por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, el 100 x 100 de sus retribuciones mensuales.
- Baja por Enfermedad Común, con ingreso en Centro Hospitalario más de TRES DÍAS, el 100 x 100 de sus retribuciones mensuales.
- Baja por enfermedad, 100 x 100 de sus retribuciones.

En este supuesto, los trabajadores contratados eventual o temporalmente, solo percibirán la mitad del Plus de Asistencia.

### **Artículo 32. Premio de Permanencia.**

Los/as trabajadores al servicio de este Ayuntamiento con una permanencia continuada de VEINTE AÑOS, tendrán derecho a una Gratificación Extraordinaria en la cuantía de UNA MENSUALIDAD COMPLETA de sus retribuciones. Dicha paga se percibirá en el mes natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

### **Artículo 33. Jubilación.**

Los/as trabajadores/as, que reúnan los requisitos exigidos por la Ley General de la Seguridad Social y opten, voluntariamente, por jubilarse una vez cumplidos los 60 años, podrán solicitar de la Corporación un premio a la jubilación en la siguiente cuantía:

- 60 años: 7.300 euros
- 61 años: 6.100 euros
- 62 años: 5.300 euros
- 63 años: 4.600 euros.
- 64 años: 4.000 euros.

### **Artículo 34. Mejoras y ayudas sociales.**

El Personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bormujos, afectados por el presente Convenio Colectivo y con contratos superiores a un año de antigüedad, tendrán derecho para ellos, en su caso, y/o sus hijos/as, menores de 25 años y a





su cargo,(se entenderá que están a cargo del solicitante, los hijos o hijas en edad de trabajar que carezcan de rentas inferiores, en cómputo anual al 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente) a las siguientes mejoras y ayudas sociales:

1. Cobertura de ASISTENCIA SANITARIA PRIVADA:

a) El Ayuntamiento aportará el 75% de la cuota mensual por esta contingencia, a los trabajadores con cuatro o más miembros asegurados de su familia.

b) Esta aportación será del 50% de la cuota mensual, en familias con menos de cuatro miembros asegurados.

2. AYUDAS SOCIALES.

**a) Ayuda por Minusvalía:**

Se reconocerá dicha Ayuda a los trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos en el párrafo primero del presente artículo, que tengan a su cargo hijos/as disminuidos Físicos, Psíquicos o Sensoriales, con un grado de minusvalía igual o mayor al 33% y no perciban ningún tipo de prestación económica por ellos. La citada Ayuda será de SESENTA EUROS MENSUALES (60 euros/mes).

**b) Ayudas Escolares:**

Se reconocen dichas Ayudas Escolares a los hijos/as de los/as trabajadores/as y, a éstos cuando cursen estudios, que reúnan los requisitos de antigüedad establecidos en el párrafo primero de este artículo.

- Guardería (de 0 a 3 años y una sola Ayuda): 60 euros/mes.
- Educación Infantil y Enseñanza Primaria: 141 euros/año.
- Enseñanza Secundaria, Bachillerato, o similares: 235 euros/año.
- Curso de Acceso a Universidad, una sola vez: 215 euros/año.
- Estudios Universitarios: 385 euros/año.

La ayuda por Acceso, está condicionada a la continuación de los estudios.

Se acreditará ante la Delegación de Personal, la matriculación de los alumnos en los Centros respectivos.

**c) Ayudas para prótesis:**

- Dentarías, ortopédicas, etc.: hasta 225 euros/año.



- Gafas (monturas, cristales) o lentes: hasta 200 euros/año.
- Auditivas: hasta 200 euros/año.

Para el abono de estas ayudas, será obligatoria la presentación ante la Delegación de Personal, de la correspondiente prescripción facultativa de la prótesis, así como, de la factura original correspondiente.

Estas ayudas serán incompatibles con otras de la misma naturaleza, que sean concedidas por el propio Ayuntamiento, por otras Administraciones Públicas o Entidades privadas, al cónyuge del/la solicitante. Igualmente, serán incompatibles cuando concurren en trabajadores al servicio del Ayuntamiento que formen pareja de Derecho o de Hecho.

## **Capítulo V. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.**

### **Artículo 35.**

1. Se estará a cuanto dispone la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás Normas Reglamentarias sobre la materia.
2. Los trabajadores al servicio de este Ayuntamiento, que ocupen plaza creada, o tengan Contratos de Trabajo ininterrumpidos, superior a un año y desarrollen su trabajo en los Servicios de limpieza, jardinería, obras y mantenimiento, tendrán derecho a CUATRO MUDAS completa de ropa de trabajo AL AÑO.
  - DOS para la temporada de verano.
  - DOS para la de invierno. En esta última estación se incluye la ropa de abrigo adecuada que se recibirá cada dos años.

Así mismo, se proveerá del calzado reglamentario para la actividad concreta que se desarrolle.

## **Capítulo VI. Derechos sindicales.**

### **Artículo 36. Comité de Empresa o Delegados de Personal.**

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.
2. Corresponde al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento.
3. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, recibirá información, que le será facilitada cada 3 meses, al menos, sobre los asuntos de Personal del





Ayuntamiento.

4. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, emitirá informe, con carácter previo, a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre las siguientes cuestiones:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación profesional

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

5. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, será informado de todas las sanciones impuestas.

6. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, conocerá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ámbito y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

7. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercerá en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

8. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

9. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

10. Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados de Personal colegialmente, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones. Los miembros del Comité de Empresa y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Ayuntamiento señale expresamente en el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso ningún documento reservado entregado por el Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo, o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

### **Artículo 37. Garantías.**





Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías de derechos:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto por falta grave o muy grave, en el que será oído, a parte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido del servicio, ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 2 años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de la separación definitiva del servicio, en cuyo caso será de aplicación el párrafo a). Asimismo no podrá ser discriminado ni favorecerse en la promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para información de las secciones sindicales.

e) Disponer cada uno de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:

- Quedan fuera de éste cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

- Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de Personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborales, salvo imposibilidad manifiesta.

- Podrá acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o revelados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los Servicios Personal, que lo comunicarán a los efectos correspondientes al jefe de servicio al que estén adscrito.

### **Artículo 38. Asambleas generales.**

1. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores, responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.



2. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Comunicado con una antelación de 2 días laborales.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
- d) Remitir orden del día.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 39. Faltas.**

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificará atendiendo a su importancia, reincidencias e intención en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 40. Faltas leves.**

#### **Son faltas leves:**

- a) De 1 a 5 faltas de puntualidad alterna o 3 consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que no se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.
- d) La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
- e) La negligencia en puesto de trabajo cuando causa perjuicio leve.
- f) La embriaguez.
- g) El no cursar el parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas.
- h) La no comunicación de los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento y la Seguridad Social.

### **Artículo 41. Faltas graves.**

#### **Son faltas graves:**

- a) Faltar 3 días al trabajo sin justificante.





- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- d) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.
- e) El abandono del puesto de trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.
- f) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- g) De 5 a 8 faltas de puntualidad alterna o consecutiva durante un mes sin que exista causa justificada.
- h) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.
- i) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- j) La reincidencia en 3 faltas leves, no consideradas como falta grave.

#### **Artículo 42. Faltas muy graves.**

##### **Son faltas muy graves:**

- a) El faltar al trabajo más de 3 días al mes sin causa justificada.
- b) El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto y el robo tanto, a los demás trabajadores como al Ayuntamiento o cualquier personal dentro de los locales o fuera de los mismos, durante actos de servicios.
- d) El falsear datos ante el Ayuntamiento y ante el Comité de Empresa, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- e) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Ayuntamiento de forma intencionada.
- f) Los malos tratos de palabra u obra y el faltar gravemente al respecto y consideración de los superiores, compañeros o subordinados.
- g) Diez faltas de puntualidad alterna u ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.





- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La condena por sentencia firme que implique privación de libertad.
- j) La violación del secreto de correspondencia o documentos. El infringir el sigilo profesional.
- k) El abandono del trabajo ocupando puestos de responsabilidad relevante.
- l) La reincidencia en ocho faltas graves en el plazo de 18 meses.

#### **Artículo 43. Sanciones.**

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

##### **a) Por faltas leves:**

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo por 1 día.

##### **b) Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 5 días.
- Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 8 días.
- Suspensión de empleo y sueldo de 9 a 15 días.

##### **c) Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días.
- Suspensión de empleo y sueldo 1 a 3 meses.
- Despido.

#### **Artículo 44. Procedimiento.**

1. Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave si la previa audiencia, en la que será oído el interesado, dándose cuenta de la sanción impuesta, si la hubiese, al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

2. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con despido disciplinario y el Juzgado de lo Social dictara Sentencia declarando su improcedencia o nulidad, el Ayuntamiento readmitirá al trabajador en el puesto de trabajo, salvo que el mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia.





#### **Artículo 45. Prescripciones de las faltas y sanciones.**

1. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el jefe de servicio respectivo tuvo conocimiento de su omisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente.

En todo caso, las faltas quedan prescritas, según su gravedad, a los 2, 3 o 4 meses de haberse cometido.

2. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán a los 10 días, las impuestas por faltas graves a los 20 días y las impuestas por faltas muy graves a los 60 días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la misma, si hubiese comenzado.

#### **Artículo 46. Cancelación de faltas y sanciones.**

1. El trabajador podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiese observado buena conducta, cumpliendo la sanción impuesta y hubieran transcurridos 6 años para las muy graves, 2 para las graves y 6 meses para las leves.

2. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente.

3. El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el personal laboral sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Reglamento.

#### **Disposiciones adicionales.**

**Primera.** El Ayuntamiento cuando las circunstancias lo requieran podrá contratar, a otros trabajadores que por sus conocimientos, formación y capacidad profesional, sea válidos para el desarrollo de una actividad específica y temporal.

**Segunda.** No estará sujetos a la Bolsa de Trabajo, las contrataciones que se refieran a trabajos de temporadas que anualmente desarrolle el Ayuntamiento, tales como: montaje de Feria, apertura de Piscina Municipal, preparación de Cabalgata de Reyes, etc.

**Tercera.** Las contrataciones que se efectúen fuera de la Bolsa de Trabajo, lo



serán bajo las otras modalidades establecidas por el R.D.L. 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

**Cuarta.** La jornada laboral de los sectores mencionados en la Disposición Adicional Segunda, será la mínima imprescindible para cubrir la necesidad del servicio.

**Quinta.** En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente de Aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.)

### **Anexo I. Grupos económicos.**

Las distintas categorías profesionales que se relacionan en el art. 10 de presente convenio se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Económicos

**Grupo V.** Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

**Grupo IV.** Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer grado o equivalente.

**Grupo III.** Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

**Grupo II.** Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

**Grupo I.** Certificado de escolaridad.

### **Anexo II. Personal laboral con plaza.**



<i>Categoría</i>	<i>Grp.</i>	<i>Sueldo</i>	<i>Destino</i>	<i>Específico</i>	<i>Productividad</i>
A.D.L.	A	1.48,62	23) 445,16	31,66	161,04
PSICÓLOGA	A	"	"	"	"
ASISTENTE SOCIAL	B	890,00	22) 415,36	297,75	243,32
GRADUADO SOCIAL	B	"	" 692,29	309,67	"
TÉCNICO O.M.I.J.	B	"	" 297,75	243,32	"
ARQUITECTO TÉCNICO	B	"	"	411,59	"
TÉCNICO ACTIVIDADES	B	"	"	243,32	"
DIRECTOR T. DEPORTIVO	B	"	"	"	"
BIBLIOTECARIA	C	663,43	16) 85,07	284,19	227,53
ADTVO. INTERVENCIÓN	C	"	"	"	"
AUX. ADM. TESORERÍA	D	542,47	14) 248,48	278,20	224,28
AUX. ADM. REGISTRO	D	"	"	"	"
AUX. ADM. SECRETARÍA	D	"	"	"	"
AUX. ADM. ESTADÍSTICA	D	"	"	"	"
AUX. ADM. INTERVENCIÓN	D	"	"	"	"
AUX. ADM. P. LOCAL	D	"	"	"	"
AUX. ADM. C. CULTURA	D	"	"	"	"

<i>Categoría</i>	<i>Grp.</i>	<i>Sueldo</i>	<i>Destino</i>	<i>Específico</i>	<i>Productividad</i>
AUX. ADM. POLIDEPORTIVO	D	"	"	"	"
AUX. ADM. REGISTRO	D	"	"	"	"
OFICIAL 1º ELECTRICISTA	D	"	18) 21,63	567,56	532,49
CONSERJE PREESCOLAR	E	495,24	10) 175,29	212,91	99,90
CONSERJE CASA CULTURA	E	"	"	"	"
AYDTE. LIMPIEZA	E	"	12) 211,86	267,95	195,98
JEFE EQUIPO LIMPIEZA	E	"	"	"	"
PEON LIMPIEZA	E	"	9) 166,16	225,29	110,33
LIMPIADORA	E	"	10) 175,29	237,00	121,80
LIMPIADORA	E	"	08) 156,99	212,74	103,62
LIMPIADORA	E	"	"	"	"
JEFE EQUIPO SER. M.	E	"	12) 211,86	270,86	208,47
JEFE EQUIPO POLIDEPORTIVO	E	"	" 267,95	195,98	"
OPERARIO POLIDEPORTIVO	E	"	10) 175,29	238,87	173,24
JEFE EQUIPO JARDINERÍA	E	"	12) 211,86	267,95	195,98
OFICIAL 1º JARDINERÍA	E	"	"	"	"
OFICIAL 1º JARDINERÍA	E	"	"	"	"
OFICIAL 1º ALBAÑIL	E	"	" 252,30	"	"
OFICIAL 1º ALBAÑIL	E	"	" 252,30	"	"

**Anexo III. PERSONAL EVENTUAL (retribuciones mínimas/mes).**

<i>Grupos</i>	<i>Salario base 1010</i>	<i>Plus asist. 2420</i>	<i>Pagas extras 1900</i>	<i>Vacaciones</i>	<i>Indem. Ley 12/2001</i>	<i>Total</i>
V	1.048,62	350,45	233,18	0	35,77	1.668,02
IV	890,00	348,93	206,49	0	31,63	1.477,05
III	663,43	324,89	164,72	0	25,27	1.178,31
II	542,47	312,75	142,54	0	21,95	1.019,71
I	495,24	304,80	133,34	0	20,40	953,78
Guardas	465,68	189,00	109,12	0	16,74	780,54
Monitores Deportivos	663,43	342,46	167,68	0	26,82	1.200,39