

CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE ZUFRE

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídicas laborales entre el Ayuntamiento de ZUFRE y el personal laboral a su servicio.

Artículo 2. Ámbito personal.

1.-Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los trabajadores que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del Ilmo. Ayuntamiento de Zufre, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación laboral vigente.

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

3.-Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los trabajadores que se contraten en proyectos financiados por el acuerdo INEM-CORPO-RACIONES LOCALES (así como cualesquiera otros que no figuren en la plantilla del Ayuntamiento).

4.-Los trabajadores temporales dependientes de programas subvencionados por otras administraciones públicas será de aplicación el presente convenio, salvo en lo que se refiera a las cuantías de las retribuciones que serán fijadas en atención al importe de la subvención que se perciba por el Ayuntamiento, sin perjuicio de que pueda aprobarse con el presupuesto una cofinanciación a este efecto para el referido programa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1.-Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2.-Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el 01 de Octubre del 2.008 hasta el 31 de Diciembre del 2010.

3.-Si llegado el día 31 de Diciembre de 2.010, no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, este se entenderá automáticamente prorrogado por un periodo de un año.



4.-La denuncia de la Vigencia del presente reglamento, por cualquiera de las partes, será motivo para la convocatoria de la Mesa Paritaria de Negociaron en el plazo máximo de un mes. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un Nuevo Reglamento que lo sustituya, continuara en vigor el presente, revisándose automáticamente en cuantías económicas las ayudas sociales conforme al IPC.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Ayunta-miento de ZUFRE, así como a los que pudieran crearse en el futuro.

Quedan expresamente excluidos los centros o ser-vicios no permanentes o contratos ocasionales y centros con mano de obra ocasional, como pueden ser proyectos, convenios INEM-C.C.L.L.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1.-Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por 1 representante del Ayuntamiento y 1 Delegado de Personal. Será asistida de un Secretario para levantar acta, pudiendo asistir un asesor por cada una de las partes.

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

3.-Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes fijándose la reunión con un máximo de 5 días hábiles posteriores a la petición.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

1.-La organización práctica del trabajo será competencia del Ilmo. Ayuntamiento de Zufre, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

2.-La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicio a los ciuda-danos.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y pro-cesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y Clasificación clara entre puestos y cate-gorías.





3.-Será preceptivo y previo, el informe del Delegado de Personal para cualquier modificación de: Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración o sistema de trabajo y rendimiento. En caso de no existir acuerdo deberán ser aprobadas por la autoridad competente.

Artículo 7. Comisión de Servicio.

1.-Cuando un puesto de trabajo se encuentre vacante o en situación de desocupación efectiva porque su titular se halle en situación distinta a la de prestación de servicio activo por cualquiera de las causas de las contempladas en la legislación vigente, en caso de urgencia o necesidad, el Alcalde Presidente, podrá realizar nombramientos en COMISIÓN DE SERVICIO, siempre que se reúnan los requisitos de titulación y aptitud para dicho puesto. Los nombramientos duraran hasta que el puesto se cubra conforme a los procedimientos al efecto y sin que pueda caber con ello la recalificación del comisionado, toda vez que por imperativo de la legislación al efecto dicho puesto deberá ser proveído por los procedimientos legalmente previstos en el ordenamiento jurídico.

2.-En el caso de vacantes, al mismo tiempo que se acuerda la Comisión de Servicios, se iniciaran los trámites para la provisión de los puestos de trabajo en la forma legalmente prevista, en tal caso la COMISIÓN DE SERVICIOS tendrá una duración máxima de UN AÑO, prorrogables por otro, en caso de que el puesto no se haya provisto definitivamente en el primer plazo.

3.-El desempeño de un puesto de trabajo en Comisión de Servicios se tendrá en cuenta como mérito para los sistemas de provisión de puestos de trabajo.

4.-El reingreso al servicio activo de empleados públicos, provenientes de situaciones de Suspensión, excedencia o cualquiera otra que la Ley permita y que así lo soliciten se podrá realizar en Comisión de Servicios, con ocasión de existencia de los requisitos exigidos para el nombramiento en Comisión de Servicio. A esta posibilidad se podrán incorporar los inhabilitados total o parcialmente para su puesto o profesión habitual, pudiendo en este caso dentro de su grupo cambiar de escala y / o subescala.

Artículo 9. Trabajos de Superior Categoría.

1.-Las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus trabajadores, por necesidades de servicios o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenamiento de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.





Artículo 9. Período de Practicas

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plan-tilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá, antes de adquirir tal condición, superar el período de prácticas que establezca la Ley en cada caso.

Artículo 10. Jornada Laboral.

1.-La jornada de trabajo máximo será de 35 horas semanales, o de 1.533 horas de cómputo anual.

2.-La jornada se prestará preferentemente de lunes a viernes, desde las ocho horas hasta las quince horas, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, se permite una tolerancia máxima de 15 minutos en la entrada.

3.-En caso de que existan Curso de perfeccionamiento profesional organizados por Administración 6 Centros no dependientes del Ayuntamiento, los empleados, previa autorización de la Alcaldía, podrán acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, y sin merma alguna de sus haberes. Igualmente la Corporación, oídos los órganos de dirección del Centro en Cuestión, proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudio, matrículas gratuitas, dietas de viajes, etc., siempre que lo establezca el Comité de Empresa, en beneficio del servicio y de la formación de los empleados, los cuales podrán realizar un máximo de dos cursos al año, sin exceder de un total de 100 horas.

Si el curso es impartido por un Organismo Oficial, el Ayuntamiento abonará el Desplazamiento (kilometraje). En el caso de ser impartido por otro tipo de Organismo, se abonará un máximo de 3 días de dietas y desplazamiento.

Artículo 11. Descanso diario

El Trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, tanto si desarrolla su actividad laboral de forma continua como partida, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En aquellos centros de trabajo donde sea imprescindible la presencia del trabajador se establecerán dos turnos de descanso de desayuno.

Artículo 12. Descanso Semanal.

1.-El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas. Este descanso comprenderá Sábados y domingos, si por razones del servicio fuese necesario suspender el descanso, este se podrá disfrutar a lo largo del mes, a razón de dos días por día trabajado, o compensándose como gratificaciones extraordinarias de festivos.





- 2.-Se garantizará este derecho a los trabajadores en régimen de dedicación, pudiéndose efectuar un cómputo en ciclos de 4 semanas.
- 3.-Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.
- 4.-Excepcionalmente y ante la necesidad de suspender el descanso semanal, este será compensado con el 50 % en días de descanso y 50 % Retribuidos.

Capítulo III. Del régimen de retribuciones de los trabajadores municipales

Artículo 13. Normas Generales y Comunes.

- 1.-Los trabajadores sólo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se de-terminan en este Convenio y/o en los posibles acuerdos que se establezcan entre Sindicatos y Estado.
- 2.-En su virtud, los trabajadores no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por la confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes o informes.
- 3.-La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento oportuno para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.
- 4.-Los trabajadores que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias.
- 5.-Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida por la normativa vigente.

Artículo. 14. Conceptos retributivos.

- 1.-Las retribuciones de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Zufre, son básicas y complementarias.
- 2.-Son Retribuciones básicas: Sueldo, trienios y pagas extraordinarias.
- 3.-Son Retribuciones Complementarias: Complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y complemento





personal.

4.-Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador el día 1 del mes siguiente al que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a.-En el mes de su contratación, en el de reingreso al servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.

b.-En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación a permisos sin derecho a retribución.

Artículo. 15 El Sueldo.

1.-Las retribuciones básicas que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo por cada tres años de servicio.

2.-Grupos de Clasificación profesional

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: dividido en dos

Subgrupos A1.

Subgrupos A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título Universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad, de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior.





Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, según la titulación exigida para el ingreso

-Subgrupo C1. Título de Bachiller o Técnico.

-Subgrupo C2. Título de Graduado en educación secundaria obligatoria.

Grupo E: para ingreso en dicho grupo se exigirá estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

3.-Clasificación profesional

1.- Hasta no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos Universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto de los trabajadores.

2.-Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del Estatuto se integrarán en los Grupos de Clasificación Profesional de funcionarios de acuerdo con las siguientes equivalencias: -Grupo A: Subgrupo A1

-Grupo B: Subgrupo A2

-Grupo C: Subgrupo C1

-Grupo D: Subgrupo C2

-Grupo E: Agrupaciones profesionales a que hace referencia la disposición Adicional Séptima del Estatuto del Empleado Público.

3.-Los trabajadores del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 16. Estructura de la plantilla de trabajadores.

1.-Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, y en el que se precisan sus características esenciales.

2.-La estructura de la plantilla de trabajadores, enumerada con la totalidad de los puestos existentes, con expresión de:

-Denominación

-Grupo o Grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.





- Naturaleza (Funcionario o Laboral)
- Requisitos exigidos para su desempeño o sistema de provisión.
- Código numérico de identificación
- Situación individualizada (vacante, cubierto, interino, o reserva y nombre de la persona que lo ocupa).

3.-Anualmente la Corporación procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Estructura de Plantilla de Trabajadores, y la aprobará conjuntamente con sus presupuestos; todo ello en los términos establecidos en el Art. 90 y siguientes de la Ley 7/85, Art. 126 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1986, Art.32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

4.-Se añadirá como anexo a este Reglamento la última Relación de puestos de Trabajo que fue aprobada por la Corporación.

Artículo. 18.Trienios o antigüedad.

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo y subgrupo por cada tres años de servicios re-conocidos en la Administración Pública.
2. Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos.
3. Cuando un empleado público cambie de grupo con carácter definitivo, los trienios que cause a partir de ese momento serán los establecidos para el nuevo grupo donde esté adscrito.
4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, norma que la sustituya.
5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 18. Retribuciones Complementarias.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los trabajadores se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el trabajador dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones





en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el trabajador desempeña su trabajo y el rendimiento o trabajos obtenidos

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 19. Complemento de Destino

1.-Consistente en una cantidad fija mensual según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador y en función de la escala que figura en el Anexo II, al final del presente convenio.

2.-Los intervalos de los Niveles de puestos de trabajo son los contemplados en el Anexo II, que se actualizarán conforme a los funcionarios de la Administración del Estado.

3.-Dentro de los Niveles máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia, etc.

4.-Los Complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el Presupuesto anual con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5.-Los trabajadores sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figuren clasificados de conformidad con lo regulado para los funcionarios en el artículo 21 de la Ley 30/1984.

Artículo 20. Complemento Específico.

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

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

3.-El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo que, por el Ayuntamiento, se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía. La valoración, así





como la fijación de la cuantía del complemento específico deberán ser negociadas con el Delegado de Personal.

4.-Complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación, lo determinará la valoración de puestos de trabajo. Se deberá tener en cuenta la formación que deba adquirirse para el mejor desempeño del puesto que se ocupa.

5.-El complemento específico en atención a la dedicación, y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo. Dentro del concepto dedicación se incluyen otros subconceptos: jornada partida, turnicidad, festividad, nocturnidad y disponibilidad. No obstante, cuando se realice la estructura de la plantilla de trabajadores., se podrá aumentar con otros subconceptos que se estimen convenientes.

6.-El complemento específico en atención a la incompatibilidad, retribuirá la incompatibilidad para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público, o el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades o particulares, y su cuantía vendrá determinada de acuerdo con el grupo de clasificación en que se encuentre encuadrado el empleado público, y se cuantificará cuando se realice la valoración de puestos de trabajo.

7.-El complemento específico en atención a la peligrosidad y su aplicación, retribuirá el esfuerzo requerido por un puesto de trabajo derivado de la probabilidad de que su ocupante sufra un accidente, agresión o contraiga una enfermedad por el desempeño de sus funciones.

8.-El complemento específico en atención a la penosidad y su aplicación lo determinará la valoración de puestos de trabajo y retribuirá el esfuerzo requerido por las especiales condiciones en que han de desarrollarse las funciones y tareas del puesto.

Revisión Salarial

Las Condiciones Retributivas fijadas en presente

Convenio colectivo experimentarán anualmente el incremento que determine el Índice de Precios al Consumo (IPC)

Artículo 21. Trabajos de Superior Categoría.

1.-Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, los trabajadores devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales,

incluidos trienios.

2.-A estos efectos, se considerarán trabajos de superior categoría, los especificados en los artículos 8 y 9 del presente Convenio.

3.-Si durante una Comisión de Servicio el trabajador su-friese un accidente de trabajo, percibirá la retribución que viniese devengando en dicha situación.

4.-Las retribuciones que percibiera el trabajador con ocasión de una comisión de servicio o de trabajos de superior categoría no serán consolidables atendiendo al contenido del artículo 39.4 de T. R. del Estatuto de los Trabajadores, con lo que agotado el desempeño de dichos trabajos para los que el empleado público fue comisionado, se reintegrará en su puesto de trabajo con las retribuciones propias del mismo, sin derecho alguno a la percepción de otras remuneraciones que las señaladas para dicho puesto.

Artículo 22. Gratificaciones.

1.-Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados.

2.-Las gratificaciones especiales se valorarán atendiendo a actividades específicas o circunstancias especiales. En los casos no contemplados en el párrafo anterior, serán informados los Delegados de Personal, con justificación de la necesidad y cuantía, de la gratificación prevista, y éste realizará informe previo sobre la mencionada gratificación.

3.-Horas extras.-Según la Orden de 1/3/83, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se entiende por horas extraordinarias las necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser substituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. En todos los demás casos quedan expresamente prohibidas.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias por los empleados afectados por el presente Convenio. No obstante lo anterior, en caso de que hubiere que realizarlas habrá que tenerse en cuenta lo que sigue:

Los Servicios Extraordinarios que, debidamente auto-rizados, se presten desde la entrada e vigor de este Convenio para el año 2008, serán Gratificados:

a) Importe de Horas Extraordinarias 10 Euros/hora

b) En Días Festivos 12 Euros/horas.



c) Horas extraordinarias nocturnas (desde las 22'00 hasta las 07'00 horas del día siguiente) 15 Euros/hora

d) Horas Extraordinarias en días festivos durante la noche (desde la 22'00 hasta las 07'00 horas) 18 Euros/ hora.

A partir del año 2008, los importes de las horas serán negociados por la Corporación.

4.-Los órganos Directivos de los diferentes centros de trabajo, velarán por el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 10.2, del Real Decreto Ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales (B.O.E. nº 73 de 26 de marzo) que establece que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año salvo las que en los casos previstos en el nº 3 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores: No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como si se tratase de horas extraordinarias,

5.-Las Horas Extraordinarias Urgentes se compensarán en días de descanso igualadas al número de horas realizadas hasta completarla jornada laboral, salvo imposibilidad justificada mediante informe del Responsable del Servicio (Concejal o jefe del Servicio). Se reflejarán en nómina según lo establecido en el Art. 15 apartado 3-D, si fuera imposible compensarlas, como se recoge en el anterior punto.

6.-Mensualmente, los Servicios de Personal informarán por escrito a los Delegados de Personal de las gratificaciones que se devenguen, causas que la han motivado, trabajadores que las han efectuado y Servicio al que están adscritos.

Artículo 23. Indemnizaciones por razón del Servicio.

1.-Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

b) Gastos de desplazamiento.

2.-Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal por





razón del servicio encomendado.

Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos, fuera del término municipal se percibirán las siguientes dietas:

- a) MEDIA DIETA: 26.15 EUROS
- b) DIETA ENTERA: 52.29 EUROS
- c) PECNOCTAR: 94.96 EUROS

Se devengará desde las 13 a 24 horas.

El Ayuntamiento abonará antes del inicio del viaje al trabajador que tuviera que desplazarse, al menos el 80 % del valor total de las dietas que le correspondan.

Para lo no regulado aquí se estará a la regulación que realiza para la función pública el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo.

3.-Gastos de desplazamiento.

a) Se conceptúan como Gastos de Desplazamiento las cantidades que se abonen al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal, o fuera de su centro de trabajo habitual, utilizando el medio de transporte que se determine al disponer el servicio encomendado, procurándose que el desplazamiento se realice por líneas regulares de transporte.

b) La Cuantía de los Gastos de Desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado. Cuando se utilicen como medio de transporte líneas aéreas, la tarifa será la correspondiente a la denominada "clase turística. En lo referente a gastos de desplazamiento, cuando el trabajador utilice su coche particular para los mismos el precio del kilómetro será de 0.19 Euros/km

Capítulo IV. Permisos y situaciones.

Artículo 24. Vacaciones.

Los trabajadores, tendrán derecho a disfrutar como mínimo durante cada año natural de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor.



A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En consecuencia asimismo tendrán derecho a un día hábil adicional por cada quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte años y veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

Artículo 25. Permisos retribuidos de los trabajadores

1.-El trabajador tendrá Derecho a Permisos Retribuidos previa autorización y justificándolos debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

- a) Por matrimonio 15 días naturales
- b) Por matrimonio de hijos padres hermanos abuelos o nietos 1 día laborable siempre que se case en día laborable
- c) Por fallecimiento accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. (Art. 48, Estatuto Básico Empleado Público, Pág. 59)
- d) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se determine.
- f) Para concurrir a exámenes finales y demás prueba definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas. Artículo n 48, Estatuto Básico del Empleado Público, Pag. 59)
- h) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora de



ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción en la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio, o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que se acumule en jornadas completas al tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

i) Por nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, siendo retribuidas las mismas y dos horas más disminuidas de su jornada laboral, sin retribución alguna.

j) Por razones de guarda legal cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera un titular más de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se repartirá entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

l) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral El trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera un titular más de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo



de disfrute de esta reducción se repartirá entre los mismos, respetando en todo caso, el Plazo máximo de un mes

m) Por Asuntos Particulares Seis días por cada año natural Para períodos inferiores al año natural, se experimentará la consiguiente reducción proporcional al tiempo trabajado.

Tales días no podrán ser acumulables a las vacaciones anuales y quedarán espaciados con un mínimo de quince días.

Además de los días de libre disposición, los trabajadores tendrán derecho de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

n) Por asistencia a consulta médica el tiempo necesario si es en la localidad, o un día, si tiene que desplazarse a la capital de la provincia.

ñ) Se dispondrá asimismo, del tiempo necesario para acompañar a ascendientes con dificultades físicas y también a 105 hijos menores de edad a consulta médica. Si ambos cónyuges trabajan en el Ayuntamiento, solo uno de ellos podrá disfrutar de este beneficio.

o) Para períodos inferiores al año natural se experimentará la consiguiente reducción, proporcional al tiempo trabajado. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales, y debiendo quedar espaciados con un mínimo de quince días.

p) Los días 2'4y3l de Diciembre serán de permiso para todo el personal, debiendo quedar cubiertos los servicios de Información y Registro. Igualmente se negociararán para estas fechas las necesidades de Servicios mínimos. Dichos trabajadores permutarán dichos días de descanso, quedando reducida la Platilla al 50 % de trabajadores y debiendo rotarse cada Año.

q) En Navidad (del 24 de Diciembre al 06 de Enero) y Semana Santa (la semana completa), la jornada se reducirá en una hora en la salida.

s) Aquellos empleados que así lo soliciten, podrán so-licitar excedencia para el cuidado de ascendientes y siempre que ellos convivan con los empleados, teniendo ésta las mismas características que la excedencia para el cuidado de hijos menores de seis años, siendo prorrogables cada seis meses, si así lo solicita, hasta un máximo de dos años.

2.-En caso de Enfermedad o Accidente el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los Servicios de Personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo, dentro de las 24 horas siguientes a su falta de asistencia





3.-Todas las Peticiones de Permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con la antelación que se señala a continuación:

- a) Con 15 días de antelación, los establecidos en los apartados a, b, e, 9
- b) Con 72 horas de antelación, los establecidos en los apartados h, m, ñ (cita médica).
- c) Los establecidos en los restantes apartados, cuando se produzca el hecho que motiva el permiso.

Artículo 26. Permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y por razón de violencia de género (ART Nº 49, ESTATUTO BASICO EMPLEADO PUBLICO) pag 61.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y si perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso de maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del periodo del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento cedido, aunque en el momento previsto para a la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se





ampliará en tanto. Días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan e caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los pro-genitores al país de origen del adoptado en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto e el párrafo anterior y para el supuesto con-templado en dicho párrafo el permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los Cursos de Formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulan,

debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 15 días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda, siempre que exista un informe médico o judicial que así lo especifique.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

-Excedencia

1-La excedencia de los trabajadores podrá adoptar las siguientes modalidades:

a-Excedencia voluntaria por interés particular.



B-Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

c-Excedencia por cuidado de familiares.

D-Excedencia por razón de violencia de género.

2-Los trabajadores podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores.

No obstante las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigidos para que el trabajador pueda solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la del servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en esta situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3-Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependiente o vinculadas a ellas, en los órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en esta situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4-Los trabajadores tendrán derecho a un Periodo de Excedencia de duración no





superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un Periodo de Excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, al inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la seguridad Social, que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los Cursos de Formación que convoque la Administración.

5-Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los Seis Primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable de dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derecho del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos a efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.



Capítulo V. Derechos sociales

Artículo 28. Jubilación.

Jubilación forzosa. La jubilación para los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece a los 65 años de edad cumplidos.

Artículo 29. Jubilación anticipada incentivada.

Se establece un premio de jubilación voluntaria, que solo se concederá cuando el trabajador lo solicite, dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de los requisitos para merecerlo, y surtirá efectos económicos desde la fecha de la petición, con arreglo a la siguiente escala:

- a) Con 64 años de edad y 30 de antigüedad: 1.530 €
- b) Con 63 años de edad y 30 de antigüedad: 3.030 €
- c) Con 62 años de edad y 30 de antigüedad: 4.260 €.
- d) Con 61 años de edad y 30 de antigüedad: 6.030 €
- e) Con 60 años de edad y 30 de antigüedad: 7.550 €

Dichas cantidades serán repartidas y abonadas mensualmente al trabajador siguiendo la escala establecida.

Artículo 30. Ayudas.

1.-Se establece una Ayuda, a percibir por el trabajador en Servicio Activo Durante el año en curso dichas ayudas serán revisables al inicio de cada año, para los siguientes conceptos.

- a) AYUDA DE ESCOLARIDAD para hijos menores de 25 AÑOS, escolarizados o que cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficiales.
- B) AYUDA DE PROTESIS Para trabajador e hijos menores de 25 años.
- C) AYUDAS DE ODONTOLOGIA Para trabajador e hijos menores de 25 años.
- D) AYUDAS PARA PROTESIS AUDITIVAS Para trabajador e hijos menores de 25 años.
- E) AYUDAS EN OFTALMOLOGIAS Para trabajador e hijos menores de 25 años.

Para todas estas ayudas se establece una cantidad global para cada trabajador al año de 300 Euros, siempre que se solicite y se justifique, mediante la aportación



de factura o documento que lo acredite, antes de la finalización del año en curso. Se abonará por la Corporación en el momento que se tenga disponibilidad de tesorería. En el caso de que ambos cónyuges fueran personal al servicio del Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá percibir esta ayuda.

Documentación a aportar

1.-Solicitud en modelo oficial, debidamente cumplimentada.

2.-Fotocopia del D.N.I.

3.-Facturas originales justificativas del gasto realizado. Dichas facturas estarán expedidas por facultativos o establecimientos especializados. En ellas deberá constar el C.I.F./N.I.F., 'recibí', fecha y firma, así como detalles del tratamiento y nombre del beneficiario.

4.-Certificado de Matriculación del centro donde se encuentren cursando estudios los hijos.

2.-El Ayuntamiento, desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por accidente de trabajo o enfermedad, abonará el 100 % de sus retribuciones a éste. Para el control de estas situaciones, el Ayuntamiento podrá solicitar informe facultativo del estado del trabajador, cuando lo estime conveniente.

3.-Se podrán solicitar como anticipo reintegrable hasta un máximo de 2 mensualidades del salario bruto a devolver en 24 mensualidades como máximo, sin intereses. Para ello el Ayuntamiento le dedicará una partida especial en el presupuesto anual.

4.-Ayuda por Nupcialidad (civil o religioso La Corporación abonará una Gratificación de 180 € por este concepto.

Artículo 31. Servicios Auxiliares.

1. Todos los trabajadores que realicen trabajos considerados, por el instituto de Seguridad e Higiene, como penosos, tóxicos o peligrosos, pasarán a servicios auxiliares, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:

a) Por edad, voluntariamente a los 55 años.

b) Por enfermedad e incapacidad de ser declarado por el tribunal médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo.

Todo trabajador que bajo estas condiciones pase a servicios auxiliares conservará las mismas retribuciones básicas y complemento de destino; las demás complementarias, serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.



Artículo 32.Trabajadores con capacidad disminuida.

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador sea declarado por el organismo oficial correspondiente, inválido permanente parcial para su trabajo u oficio habitual, el ayuntamiento deberá adaptar al mismo a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias.

Artículo 33. Derechos de protección a trabajadoras embarazadas.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomiende, funciones acorde con sus circunstancias.

Capítulo VI. Seguridad e higiene

Artículo 34. Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor del Ayuntamiento en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El Comité está integrado por uno representante de la Corporación por un representante de Delegado de Personal, por un técnico de la Mutua y por un Técnico del Ayuntamiento.

3. El Comité conocerá las actuaciones que desarrolle la Mutua en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control, y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

-Criterios y programas generales de actuación.

-Proyectos de disposiciones de carácter general.

-Coordinación de las actuaciones desarrolladas en materia laboral.

Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

1. El Comité adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes tendrán cada uno un voto.

2. El Comité cuenta con un Presidente y un vocal. La Pre-sidencia de la Comisión corresponderá a un miembro de la Corporación, uno de los técnicos actuará como Secretario.

Artículo 35.Revisión médica.



1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 36. Uniforme de trabajo.



1. El Ayuntamiento proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se les asignan se determinarán de acuerdo con el Delegado de Personal.
2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio y para los de invierno de septiembre a octubre.

Artículo 37. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente previsto, velando por todo ello el Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo VII. Derechos sindicales

Artículo 38. Los Delegados de Personal

1. Son los órganos representativos y colegiados del conjunto de trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponden a las Secciones Sindicales respecto a sus propios afiliados.
2. Corresponde al Delegado de Personal la defensa de los intereses generales específicos de los trabajadores laborales, y en particular, la negociación de sus condiciones económicas, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos delegados.
3. El Delegado de Personal recibirá información que le será facilitada cada 3 meses, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece el Ayuntamiento, y evolución probable del empleo en el mismo.
4. El Delegado de Personal conocerá el presupuesto y la memoria anual.
5. El Delegado de Personal emitirá informes, con carácter previo a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, temporales o definitivos de aquella.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.





- c) Planes de formación profesional.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
6. El Delegado de Personal deberá informar la oferta pública de empleo, así como las bases de las convocatorias o concursos con carácter previo a su aprobación.
7. El Delegado de Personal deberá ser informado de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
8. El Delegado de Personal conocerá trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
9. Los Delegados de Personal ejercerán una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de las resoluciones y acuerdos de la Corporación, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y los organismos y tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en el Ayuntamiento con las particularidades previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
10. Los Delegados de Personal participarán en la gestión de las obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
11. Los Delegados de Personal colaborarán con la Corporación para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
12. El Delegado de Personal ejercerán el derecho a la libre información a sus representados, en todos los temas y cuestiones que les afecten, usando el medio de difusión que estimen más conveniente, sin más requisitos que la comunicación previa a los Servicios de Personal.
13. Los informes que deba emitir el Delegado de Personal, a tenor de las competencias reconocidas deben evaluarse en el plazo de 10 días.
14. El Ayuntamiento habilitará al Delegado de Personal un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, asimismo autorizará a sus miembros al uso de las





fotocopiadoras y otros medios del Ayuntamiento para la actividad ordinaria del mismo.

15. Los procedimientos de selección y acceso de los trabajadores se registrarán por las bases de las convocatorias respectivas, que se ajustarán en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre Función Pública, requiriéndose la presencia de un Representante Sindical durante el proceso de selección.

Artículo 39. Garantías

El Delegado de Personal, como representante legal de los trabajadores, tendrá las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Delegado de Personal.

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 ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que esta se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, del despido disciplinario, en cuyo caso sería de aplicación el párrafo a). Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) El trabajador elegido para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, autónomo o estatal, pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva de plaza hasta 30 días después de su cese en dicho cargo.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en espacios visibles, uno para información del Delegado de Personal y otro para información de las secciones sindicales.

f) Disponer, cada uno de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.

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.

Podrán acumularse las horas de los distintos Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración poniéndolo previamente en conocimiento de los Servicios de Personal, que lo comunicarán a los efectos procedentes al jefe del Servicio al que estén adscritos. El Delegado de Personal que además sea Delegado Sindical, sólo tendrá un crédito de 30 horas mensuales.

Artículo 40. Asambleas Generales.

1. El Delegado de Personal podrá convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores y se responsabilizará del normal desarrollo de las mismas.
2. A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:
 - a) Comunicarlo con una antelación de 2 días laborales.
 - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c) Acreditar la legitimación de los convocantes.
 - d) Remitir el orden del día.
3. Este mismo derecho de convocatoria, de asamblea general, le corresponderá a cualquier número de trabajadores, siempre que el mismo sea igual o superior al 33 % de la plantilla.
4. 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 sola y fechada en el día de la primera.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 41. Responsabilidad disciplinaria.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Artículo y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del Estatuto.
2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad de éstos.



3. Igualmente incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave a la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente artículo, por la Legislación Laboral.

Artículo 42. Ejercicio de la potestad disciplinaria

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de Presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 43. Faltas disciplinarias

1-Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2-Son faltas muy graves

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico,



religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) Abuso de alcohol y/o Droga en el Trabajo.

i) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

j) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

k) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

l) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derecho sindicales.

m) La realización de actos encaminados a coartar el ejercicio del derecho a la huelga.

n) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

ñ) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación en las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.





p) El acoso laboral.

q) También serán faltas muy graves, las que queden tipificadas como tales en la Ley de las Cortes Generales, o de la asamblea legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral.

Son faltas graves

3. Las faltas graves serán establecidas por la Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso del personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

Son faltas leves

a) De 1 a 5 faltas de puntualidad alterna o 3 consecutivas durante un mes sin que existan causas justificadas.

b) La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que 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 el trabajo cuando causa perjuicio leve.

f) El no cursar el parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas.

g) La no comunicación de los cambios de situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.

4-Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves. Atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 44. Sanciones



1-Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio de los trabajadores, que en el caso de los trabajadores interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2.-Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarada improcedente al despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave.

3.-El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta el daño al interés público, la reiteración o reincidencia así como el grado de participación.

Artículo 45. Prescripción de faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves, a los dos años y las impuestas por faltas leves, al año.

El plaza de prescripción, comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 46. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1.-No podrá imponerse sanción por la Comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.



La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2.-El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo del Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad, y economía procesal con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3.-Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadoras, se podrá adoptar mediante la resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y en su caso las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4.-Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegará a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Disposiciones adicionales





Disposición adicional Primera.

1. Cuando en el presente convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido, tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.
2. Asimismo, cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse, referido también, a los parientes por afinidad.
3. Igualmente, se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador, de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.
4. Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico, o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de Febrero y la O.M. de 8 de Marzo de 1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional segunda.

El Ayuntamiento ofrecerá, dentro de todas sus ofertas de empleo para personal laboral, el porcentaje que marque la Ley para trabajadores con capacidad física, psíquica o sensorial disminuida.

Disposición adicional tercera.

La Corporación Municipal y el Delegado de Personal con objeto de regular los complementos que se han asignado a determinados puestos de trabajo, durante el periodo de vigencia de este Convenio, tomarán los acuerdos que estimen pertinentes.

Disposiciones transitorias

Disposición Transitoria Primera.

Deberán ser aprobados los reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria, de conformidad con las Disposiciones legales vigente y con lo establecido en el presente convenio.

Disposiciones Finales.

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio a partir de la aprobación del mismo serán también aplicados al Personal Funcionario. En la Villa de Zufre a 2 de Enero de 2.008

Fdo.: Juan B. Prat Agramont.-Alcalde-Presidente



Fdo.: Jose Luis Lozano Rodriguez.-Delegado Personal Laboral.

Fdo.: M^a Esanto Navarro Dominguez.-Secretaria.

Fdo.: Juan Antonio Ozores de Castro.-Asesor Sindical UGT.

Propuesta de retribuciones para el año 2.008

PUESTO	GRUPO	NIVEL	SUELDO BASE	TRIENIOS	TOTAL	C. DESTINO	C. ESPEC	C. PROD	P. EXTRA	TOTAL MES BRUTO	TOTAL AÑO BRUTO
AUX. ADVO									11.472,20 X2		
S. ACCT.	C2	18	587,2	140,16	727,36	406,18	507,99	0	2.944,40	1.641,53	22.642,76 €
AUX. ADVO									1.227,57 X2		
	C2	15	587,2	105,12	692,32	336,89	297,54	0	2.455,14	1.326,75	18.376,14 €
AUX.AD- BIB									1.67,74 X2		
	C2	14	587,2	35,04	622,24	313,81	197,54	0	2.135,48	1.133,59	15.738,56 €
AUX. ADVO									963,19X2		
	C2	12	587,2	0	587,2	267,57	162,63	0	1.926,38	1.017,40	14.135,18 €
VIG. MUNIC									1.040,83 X2		
	E	13	536,09	26,3	562,39	290,68	281,64	120	2.081,66	1.254,71	17.138,18 €
OPERARIO									1.176,27 X2		
ENCARGADO	C2	14	587,2	87,6	674,8	313,81	281,5	150	2.352,54	1.420,11	19.393,86 €
OPERARIO									1040,83 X2		
MANTENIM.	E	13	536,09	26,3	562,39	290,68	281,64	120	2.081,66 775,17X2	1.254,71	17.138,18 €
LIMPIADORA									1.550,34 X2		
J. COMPL.	E	8	536,9	0	536,9	198,27	60	0	129,19 775,17 X2	924,36	11.092,32 €
LIMPIADORA									1.550,34 X2		
J. COMPL.	E	8	536,9	0	536,9	198,27	60	0	129,19	924,36	11.092,32 €
OPERARIO											
NUEVO	E	10	536,9	0	536,9	221,6	262,64	98,5		1.119,64	13.435,68 €

TOTAL ANUAL: 160.183,18