

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Personal Laboral Ayuntamiento de Istán, código de convenio 2907052, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 2/6/2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 27 de junio de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES LABORALES
DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE ISTÁN

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1.1. Se regirá por el presente convenio todo el personal laboral que presta sus servicios en todo el ámbito de la actividad del Excmo. Ayuntamiento de Istán, y será de aplicación a todos los empleados y empleadas laborales de los organismos, entes de derecho público y las empresas constituidas o que se constituyan cuyo capital sea mayoritariamente municipal, a excepción de



aquellas cuya actividad consista en el ejercicio de actividades económicas conforme al artículo 97 del RDL 781/86.

1.2. Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio que pasen a prestar sus servicios a cualquier empresa o ente que se cree dependiente del Ayuntamiento seguirán disfrutando de los beneficios del mismo.

1.3. Territorial: El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias y serán de aplicación a todos los empleados/as de la Corporación con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades.

1.4. Temporal: Este convenio colectivo comenzará su vigencia al día siguiente de la aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento con independencia de cuando sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, pero sus efectos se retrotraerán al 1 de enero del 2004, salvo en los conceptos en los que expresamente se señale la fecha.

Terminará su vigencia el 31 de diciembre del 2007; antes del citado día, ambas partes, se comprometen a iniciar las conversaciones de convenio sin necesidad de denuncia, a tales efectos la representación de los trabajadores preavisará la fecha del inicio de las conversaciones y plataforma objeto de las mismas con 15 días de antelación a la fecha indicada, manteniendo su vigencia el presente convenio en los términos legalmente establecidos hasta su aprobación.

Artículo 2. Prórrogas y revisiones.

2.1. Prórrogas: Ambas partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 1 de octubre del 2007 y previa denuncia formulada con una antelación mínima de 15 días.

Una vez denunciado, y hasta tanto no sea aprobado un convenio que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio en todo su articulado así como las mejoras que se acuerden y se pacten.

2.2. Revisiones: Los conceptos económicos para cada año de vigencia quedan reseñados en los anexos respectivos.

Los incrementos de retribuciones que, para el personal de servicio de las Administraciones Públicas, puedan prever los Presupuestos Generales del Estado en cada año de vigencia del presente convenio, quedarán absorbidos por las tablas de retribuciones adjuntadas como anexos a este convenio, efectuándose las adaptaciones necesarias de forma tal que en ningún caso podrán superarse el total bruto anual fijado en dichos anexos para cada categoría profesional.

No obstante lo anterior, llegado el 31 de diciembre se revisará las retribuciones



en el porcentaje del IPC.

Artículo 3. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

3.1. Remuneraciones mínimas: Las remuneraciones contenidas en el presente convenio colectivo sustituyen a los actuales regímenes establecidos por el excelentísimo Ayuntamiento, por lo que tendrán el carácter de mínimos y se devengarán por el trabajo prestado en la jornada normal.

Artículo 4. Comisión de vigilancia.

4.1. Composición: Una Comisión de Vigilancia de carácter paritario, integrada por representantes de la Corporación y representantes sindicales de los empleados/as públicos municipales, presidida por el Alcalde o concejal en quien delegue que confeccionará el orden del día, velará por el fiel cumplimiento desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto, pudiendo asistir a la misma los asesores que tengan por conveniencia. Imperando, para la interpretación del presente convenio, en caso de que se produzca alguna duda, el principio que más favorezca al trabajador.

4.2. Funciones: Las funciones específicas de la comisión de vigilancia e interpretación del convenio son las siguientes:

1.

a) Interpretación del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de evolución de relaciones entre las partes.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

e) Aplicación y destino de los fondos que se aporten a las contingencias de un seguro de vida y/o cualquier otra fórmula, según lo pactado en este convenio.

f) Dirimir sobre los traslados que requieran movilidad geográfica, cuando exista disconformidad entre las partes. Sus decisiones en esta materia serán inapelables.

2. Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, elevando consulta en caso de duda a la autoridad laboral competente.

3. La comisión de vigilancia se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y en un plazo no superior a ocho días desde la solicitud, debiéndose levantar acta de los acuerdos. Y en caso de no existir acuerdo entre las dos partes, el acta será enviada a los organismos competentes para su interpretación, sometiéndose



ambas partes a su dictamen. Cada parte emitirá su voto por medio de los representantes o portavoces que cada una designe en la primera sesión que se celebre.

4. El orden del día estará confeccionado con cinco días de antelación a la celebración de la comisión, siendo obligatorio por ambas partes comunicar por escrito, junto a la solicitud de convocatoria, relación de temas a tratar, acompañando a esta un anexo explicativo de cada uno de ellos.

La solución o negativa del tema tratado, deberá darse en la misma reunión sin postergación o prórroga, salvo que en el curso de la reunión surjan datos nuevos no contemplados por las partes, o así lo estimen estos por acuerdo mutuo, en cuyo caso se celebrará una nueva reunión dentro de los 15 días siguientes, para tratar nuevamente este asunto.

Artículo 5. Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo laboral forma un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada puesto de trabajo, en su respectiva categoría y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio Colectivo laboral deberá ser modificado por acuerdo de ambas partes en aquello que no se ajuste a las normas vigentes, el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

Capítulo II. Movilidad del personal y contrataciones.

Artículo 6. Movilidad del personal.

6.1. Traslados de personal: Los traslados de personal se regularán, desde la entrada en vigor del presente convenio, según la siguiente normativa:

La movilidad funcional del personal de la Corporación en su término municipal no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la categoría y grupo profesional al que pertenezca el empleado afectado.

La decisión de la Corporación será motivada y notificada al trabajador/ a afectado, pero debiéndose informar al delegado de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el referido trabajador, quienes emitirán el informe que tengan por conveniente. Dicho informe no será vinculante.

6.2. Trabajo en categoría distinta: Solo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano decisorio de la Corporación, previo informe del jefe del respectivo servicio.





En tales casos se abonará las diferencias de todos los conceptos retributivos, si los hubiese, durante el tiempo que perdure dicha situación.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando, por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, no tendrán una duración superior a 6 meses continuados, salvo necesidades específicas o puntuales por obra o servicio determinado, habrán de convocarse en la siguiente oferta pública de empleo, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador/a.

6.3. Adecuación puesto de trabajo a la mujer embarazada: Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el médico de la Seguridad Social, como penoso o peligroso para su embarazo, se le asignará un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional solo por el tiempo que dure dicho estado físico siempre que lo sea posible.

Artículo 7. Contrato de trabajo, requisitos, bolsas de trabajo.

7.1. Contrato de trabajo: Todos los trabajadores tendrán derecho desde el inicio de su relación laboral, al contrato escrito que explique claramente el empleo que debe desempeñar en el centro. El delegado de personal, sección sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que este designe, podrá revisar previamente el contrato antes de su firma por las partes.

7.2. Requisitos del contrato: El contrato de trabajo deberá formalizarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, contemplándose, en todo caso, la categoría y remuneración, haciéndose constar los riesgos que en el puesto de trabajo puedan afectar desfavorablemente la salud del trabajador/ a si los hubiese. Estándose en esta materia a lo dispuesto en la Ley de Seguridad y Salud Laboral.

7.3. Bolsas de trabajo: Se regulará el sistema para que aquellos que habiendo superado las pruebas selectivas de una convocatoria no consigan cubrir plaza en las oposiciones o concursos convocados, constituyan una bolsa de trabajo y puedan realizar sustituciones por vacantes, vacaciones, licencias, etc. Y ello con carácter excepcional.

En el caso que se agoten tales bolsas o no existieran para el caso de la plaza a sustituir, se convocarán las oportunas pruebas selectivas.

Las bolsas serán permanentes, abiertas, públicas, revisables y controladas según criterios que se acordarán entre el Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores.





El Ayuntamiento contratará personal para sustituir licencias, bajas de enfermedad o accidente, maternidades y excedencias si el servicio lo requiere.

Capítulo III. Asistencia y acción social.

Artículo 8. Premios.

Permanencia y/o vinculación: La empresa premiará a sus trabajadores por el concepto de permanencia en el trabajo ininterrumpido.

- a) A los quince años de servicios, 300,00 euros.
- b) A los veinte años de servicios, 600,00 euros.
- c) A los veinticinco años de servicios, 900,00 euros.
- d) A los treinta años de servicios, 1.200 euros.
- e) A los treinta y cinco años, 1.500 euros.

Si el trabajador/a fallece dentro del año en que debía producirse el derecho a favor del mismo en concepto de permanencia, la cantidad correspondiente será entregada al cónyuge e hijos de este o a quien por el trabajador/a se haya previamente determinado.

Asimismo recibirán en caso de cese por invalidez la parte proporcional que le corresponda por el tiempo transcurrido de un periodo al siguiente.

Artículo 9. Ayudas, jubilación.

1. Jubilación: La edad de jubilación del personal será normalmente al cumplir los 65 años de edad, sin perjuicio de que el/la trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación. En la liquidación la Corporación abonará además de los haberes que corresponda, dos mensualidades completas de salario, si la jubilación se produjese a los 65 años.

Los/as empleados públicos acogidos al presente acuerdo se podrán acoger al RD 1194/1985 de 17 de julio (jubilación anticipada por relevo a los 64 años) a los cuales le corresponderá un premio de 150,25 euros por año de servicio prestado a este Ayuntamiento siempre con quince años de antigüedad.

Los/as trabajadores/as con 60 años o más edad y hasta los 63, y con al menos 15 años de servicios prestados al Ayuntamiento ininterrumpidos, podrán adelantar su fecha de jubilación de mutuo acuerdo con la Corporación, y percibir un premio consistente en una cantidad equivalente a dos mensualidades por cada cinco años de servicios prestados a este Ayuntamiento o la parte proporcional que corresponda.





Tramitación por derechos de jubilación: El tiempo de tramitación para la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad, se reducirá al máximo de tiempo posible.

Artículo 10. Formación.

10.1. Formación general: La empresa, consciente de la importancia de la formación profesional, realizará en colaboración con delegados de personal y secciones sindicales, un plan de estudios de formación profesional.

El trabajador/a tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número de horas necesario para la asistencia a los cursos incluidos en dicho plan de estudios, sin menoscabo de su remuneración.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de organización del trabajo, la dirección concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

10.2. Perfeccionamiento profesional organizado por centros no dependientes del Ayuntamiento, previa autorización de la Corporación, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador/a tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando este no exceda de 15 días naturales.

Asimismo, el trabajador/a tendrá derecho, previa autorización de la Corporación, a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamiento y estancias, en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad de residencia del trabajador/a, quien deberá realizar la solicitud con 15 días de antelación, acompañada de presupuesto de la solvencia que se solicita.

Artículo 11. Cobertura jurídica y garantía del puesto de trabajo.

11.1. Retirada del permiso de conducir: En caso de retirada del carné de conducir a un conductor del centro, se le destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo que se encuentre en dicha situación, reintegrándole a su puesto de trabajo una vez recupere dicho permiso.

Se le mantendrá entre tanto su remuneración habitual, siempre y cuando la retirada se deba a causas ajenas al consumo de alcohol o drogas de otra especie.

11.2. Asistencia jurídica: La Corporación se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores afectados por el presente convenio, en cualesquiera procedimientos judiciales, en el orden penal o civil que se les incoen, así como en



las actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daño o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho libres, cuando carezca de los mismos, no acepten los abogados designados la defensa o representación encomendada o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida en su caso.

Asimismo se obliga a la Corporación a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

Capítulo IV. Régimen laboral.

Artículo 12. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada laboral básica será en jornada continuada de lunes a viernes, con carácter general, de 8:00 a 15:00 horas, salvo en aquellos servicios que por sus peculiares características no puedan ajustarse a dicho horario. Este horario semanal será estudiado y puesto en un calendario por la Corporación y los representantes de los trabajadores para desarrollar los trabajos previstos o aquellos urgentes que surjan durante el año.
2. Por cada periodo semanal se tendrá derecho a 2 días de descanso, que con carácter general se establecen en sábados y domingos, pudiendo ser otros según necesidades del servicio.
3. La jornada que deba realizarse, total o parcialmente, entre las 22:00 horas y las 7:00 horas tendrá consideración de nocturna y, por lo tanto, una retribución específica.
4. Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios para desayuno o merienda según jornada.
5. Se considerará jornada partida aquella que no se realice de forma continuada y medie, al menos, una hora de descanso entre el final de una parte de la jornada y el comienzo de la siguiente. El resto del horario semanal será estudiado y puesto en el calendario por la corporación y los representantes de los trabajadores para desarrollar los trabajos previstos o aquellos que surjan durante el año.
6. Los días 24 y 31 de diciembre se computará como no laborables, al igual que

las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que alguno de estos días coincidiera con sábados, domingos o el correspondiente día de descanso del personal será compensados con los días que correspondan.

7. El horario del personal que trabaje a turnos o que deba realizar guardias deberá conocerse con, al menos, 15 días.

Artículo 13. Calendario laboral.

El Calendario laboral será el que la Administración Central, Autonómica y Local determine.

13.1. Durante el mes de agosto se llevará a cabo una reducción de una hora diaria. Esta reducción será también de una hora durante la semana de fiestas del municipio, Semana Santa y Navidad.

Artículo 14. Vacaciones.

Vacaciones: Las vacaciones anuales constarán de 22 días hábiles de descanso, o parte proporcional de existir una antigüedad inferior al año, y se disfrutarán durante el año pudiendo el trabajador elegir la fecha del 50% del periodo vacacional. Se podrán disfrutar en dos periodos cuyo mínimo de días debe ser de diez. En ningún caso se podrán dejar de disfrutar vacaciones a cambio de que sean retribuidas.

14.1. Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador, este se encontrase en situación IT o baja maternal aquellas quedarán suspendidas hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica, dentro del año o los dos primeros meses del siguiente.

14.2. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en domingos, disfrutarán como compensación, de un día de descanso por cada tres domingos trabajados o parte proporcional, siempre que no perciban o disfruten por ningún concepto pulsos o cualquier otro tipo de compensación económica por trabajarlos. En el caso de no descansar dicho día se compensará con el salario del mismo o parte proporcional.

14.3. Los trabajadores, que por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en días festivos, domingos no incluidos, disfrutarán como compensación de un día de descanso más un plus económico de 60.

Artículo 15. Licencias y excedencias.

15.1. Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

a) Las fiestas que la Administración Central y Autonómica determinen para el



municipio, así como las fiestas locales del colectivo de trabajadores afectos al presente convenio.

b) Matrimonio de trabajadores: 15 días.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos del trabajador, y padres del trabajador o su cónyuge: 3 días en la provincia, y 5 fuera de la misma.

d) Fallecimiento de familiar consanguíneo en afinidad hasta segundo grado del trabajador: 2 días, ampliables a 3 días si es fuera de la provincia.

e) Enfermedad grave del cónyuge, hijos, progenitores, hermanos del trabajador o padres de su cónyuge, o por intervención quirúrgica: 3 días, ampliables a 5 días fuera de la provincia.

f) Para concurrir a exámenes: el día de su celebración.

g) Traslados de domicilio: 2 días dentro de la provincia y 3 fuera de la misma.

h) Nacimiento hijo trabajador: 3 días, y 5 días si es fuera de la provincia.

i) Matrimonio de hermanos e hijos: 1 día si es en la provincia y 2 si es fuera de la misma, coincidiendo con la celebración.

j) Licencias por maternidad, paternidad o adopción: según estatuto de los trabajadores

k) 6 días anuales por asuntos propios, no acumulables a vacaciones, ni a permisos de Navidad, Semana Santa y en fechas que las necesidades del servicio lo permitan. (Que en el supuesto de no poder ser disfrutados por el trabajador dentro del año natural se podrán disfrutar durante la primera quincena del año siguiente.

l) Las licencias recogidas en los apartados c, d, e y h se disfrutaran coincidiendo con los mismos apartados, no interrumpiéndose otros permisos vacaciones días de descanso o días no laborables.

15.2. Se considerarán como licencias no retribuidas:

A) Licencias para asuntos propios

Los trabajadores laborales podrán disfrutar de hasta seis meses de permiso por asuntos propios sin derecho a retribución y sin que en ningún momento sean enlazables con las vacaciones anuales. Una vez finalizado el plazo solicitado por el trabajador la reincorporación a su puesto de trabajo será inmediata. Este beneficio puede disfrutarse cuando el trabajador tenga una antigüedad de, al menos, tres años en el Ayuntamiento, pudiendo repetirse sucesivamente cada





tres años.

B) Excedencias

Todo trabajador/a que por interés propio, desee acogerse a la excedencia voluntaria, se le reservará su puesto de trabajo, siendo readmitido una vez acabado el periodo de la misma, bien en su anterior puesto de trabajo o bien en otro, de la misma categoría, si el suyo hubiese desaparecido como servicio municipal, previa negociación con el trabajador, delegado de personal y secciones sindicales.

Asimismo tendrán derecho a tres años de excedencia con reserva de puesto de trabajo para cuidado de hijos.

15.3. Jornada reducida: Los trabajadores que vengán actualmente laborando con una jornada más reducida que la establecida con carácter general tiene derecho a que se respete la misma como condición más beneficiosa. No absorbible ni compensable con cualquier otra mejora establecida por este convenio o con otra norma aplicable.

Todo trabajador/a tendrá derecho a una jornada reducida por cuidado de hijo menor de 6 años o anciano a su cargo, reduciéndose las retribuciones salariales en la misma proporción.

Artículo 16. Entrada, permanencia y salidas durante el trabajo.

16.1. Los empleados se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentaria y permanecerán en el mismo hasta su terminación.

16.2. Todos los empleados vienen obligados a facilitar al Ayuntamiento (Departamento de Personal), los cambios domiciliarios y/o número de teléfono particular. Esto último en aquellos casos que por sus funciones o trabajos especiales, el Ayuntamiento lo requiera.

Artículo 17. Avisos y justificaciones.

17.1. Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los empleados se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, deberán avisar a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral, salvo caso de fuerza mayor.

17.2. En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a justificar su baja de forma inmediata. El Ayuntamiento podrá asignar al médico que visite el enfermo, a fin de emitir el correspondiente informe sobre la salud del empleado.



Capítulo V. Sistema retributivo.

Artículo 18. Salario base.

18.1. El salario base que percibirá cada trabajador será el que le corresponda a la categoría laboral que ostente, según la tabla salarial que se adjunta como Anexo I.

Artículo 19. Antigüedad.

19.1. Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I, en función del grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione, por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes siguiente en que se cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública podrá ser reconocido como de servicios previos. Tendrá derecho a este complemento el personal fijo y temporal con más de tres años de trabajo ininterrumpido.

Artículo 20. Plus de disponibilidad.

20.1. Dicho plus tiene como objeto premiar una disponibilidad del trabajador para prestar sus servicios en días no laborables o fuera de su jornada de trabajo, a razón de 60,00 euros mensuales siempre que no estén de baja o disfrutando sus vacaciones.

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

21.1. Plus de nocturnidad: Dicho plus tiene como objeto premiar aquellos puestos de trabajo que por circunstancias especiales deban realizar sus trabajos en horario nocturno, se establece un plus, el cual tendrá una cuantía del 0,7% del salario base por hora nocturna trabajada.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

22.1. Las pagas extraordinarias se calcularán y se harán efectivas con arreglo a lo preceptuado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás normas de aplicación en la esfera local. El Ayuntamiento las abonará en los meses de junio y diciembre. El importe económico derivado de la aplicación del presente artículo se podrá prorratear en 12 mensualidades desde enero a diciembre.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

23.1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

23.2. Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:



- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias por las necesidades de reparar siniestros y otras causas extraordinarias y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: Realización.
- c) Horas extraordinarias realizadas en días ordinarios. Se abonará por cada hora extraordinaria realizada por cada trabajador el 2,5% del sueldo base que la trabajadora tenga asignado en nómina.
- d) Horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos y noches.

Se abonará por cada hora extraordinaria realizada por cada trabajador el 3,2% del sueldo base que la trabajadora tenga asignado en nómina.

- e) Con el fin de evitar la demasía de horas extraordinarias anuales (80 horas) se incorporará al presente artículo lo siguiente:

Cuando un trabajador que esté en jornada de descanso tenga que salir a trabajar por cualquier circunstancia (baja laboral de otro trabajador, asuntos propios solicitados por otro trabajador, asuntos sindicales solicitados por otro trabajador, ausencias imprevistas, necesidades del servicio por eventos imprevistos, etc.) realizará a todos los efectos, lo que denominaremos “guardia o turno doble” que se establecerá para todos los trabajadores de este Ayuntamiento y se abonarán a razón de 60,00 euros en días ordinarios y de 75,00 euros los días festivos, domingos o nocturnos. Todo lo que no se ajuste a lo anteriormente mencionado será contemplado como horas extraordinarias.

Artículo 24. Incapacidad laboral.

24.1. En caso de baja por enfermedad derivada del trabajo o por accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100% del salario real desde el primer día y el 85% en caso de baja común.

Artículo 25. Seguro de vida y accidentes.

25.1. La Corporación concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este convenio, y cubrirá los riesgos de muerte o invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional. Quedando englobado en los siguientes cuatro grupos:

- a) Muerte o gran invalidez: 18.030,36 euros.
- b) Jubilación por invalidez absoluta: 12.020,24 euros.
- c) Jubilación por invalidez total: 6.010,12 euros.





d) Incapacidad permanente parcial: 3.005,06 euros.

Se concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones. De las pólizas suscritas se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 26. Gastos de locomoción.

26.1. En aquellos casos en que sea preciso que el trabajador utilice su propio vehículo y previa comprobación y autorización de la no-disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación 0,20 euros/km.

En caso de accidente, la comisión se reunirá en un plazo de 48 horas y propondrá en cada caso a la Corporación el abono de las facturas de las reparaciones de los vehículos particulares utilizados para el servicio oficial previa comprobación de los justificantes presentados al efecto e informe de atestados de la Guardia Civil que acredite dicho accidente y las consecuencias del mismo.

Artículo 27. Dietas.

27.1 Si por motivos de su trabajo, el trabajador acogido al presente convenio debiera realizar desplazamientos en cumplimiento de servicio durante el día, así como pernoctar fuera del municipio, lo mismo que realizar comidas, el Ayuntamiento le abonará las dietas correspondientes según el Anexo I.

Capítulo VI. Derechos y deberes sindicales.

Artículo 28. Asamblea de los trabajadores.

28.1. Los trabajadores de los centros tendrán derecho a realizar asambleas con una máximo de dos horas mensuales previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación, siempre que las convoquen las Secciones Sindicales acreditadas o el 20% del personal afectado, mediante firmas.

El responsable político de personal autorizará la convocatoria en los locales pertinentes, dentro de la jornada laboral de trabajo siempre que se cumplan con los siguientes requisitos formales:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de 48 horas.
- b) Señalarse hora y lugar para la celebración.
- c) Remitirse el orden del día.
- d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los solicitantes.

Artículo 29. Representatividad, derecho a la información y secciones





sindicales.

29.1. Representatividad sindical: El Delegado de personal es el representante electo del conjunto de los trabajadores en el Ayuntamiento para la defensa de sus intereses. La proporcionalidad de dicha representatividad vendrá dada por las elecciones sindicales, de conformidad con la normativa vigente.

Los delegados sindicales tendrán esta misma representatividad con respecto a los afiliados.

29.2. Derecho a la información y otros:

A) El delegado de personal y la sección sindical a la que pertenezca el trabajador o cualquier persona que este designe, podrá revisar previamente el contrato de trabajo antes de la firma de este por las partes.

B) El delegado de personal y secciones sindicales negociarán el Convenio Colectivo de ámbito de empresa.

C) El delegado de personal y secciones sindicales serán informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

D) El delegado de personal y secciones sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información usando el medio que estimen conveniente sin más requisito que la comunicación y autorización al responsable del departamento de personal.

E) El delegado de personal y secciones sindicales, con entera libertad, expresarán sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo promoverán las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

F) El delegado de personal y secciones sindicales tendrán derecho a las siguientes informaciones:

Mensualmente:

- Evolución de la plantilla.
- Tasas de absentismo.
- Número de horas extras, desglosadas y personal a quien afecte.
- Contrataciones.

Trimestralmente:





- Planes de información y formación.
- Modificación en la organización general del trabajo.

Anualmente:

- Proyectos asistenciales y de gestión, así como siempre que se efectúe un nuevo proyecto o plan benéfico-asistencial.
- Presupuesto.

G) El delegado de personal y las secciones sindicales tendrán derecho a la acción sindical, a la utilización de un tablón de anuncios, a la libre expresión de sus ideas y a la circulación escrita y de palabra de información laboral.

H) El Ayuntamiento pondrá a disposición del delegado de personal y secciones sindicales cuando exista la posibilidad, un local adecuado, provisto de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las condiciones debidas para desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes y afiliados, facilitándose el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera de Ayuntamiento se tratase

29.3. Garantías sindicales:

A) El delegado de personal y delegados de las secciones sindicales gozarán de las garantías sindicales reconocidas en la legislación vigente (hasta tres años después del mandato), en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción o despido, los delegados del comité y de las secciones sindicales tendrán derecho a un expediente previo.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del comité de empresa o delegado de sección sindical la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

B) El delegado de personal y delegados sindicales dispondrán de un tiempo de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, siendo su cómputo anual.

Tanto uno como varios delegados, tanto de personal como sindicales, podrán acumular el total o parte de sus horas sindicales en otro delegado o miembro de la sección sindical previa autorización del Ayuntamiento.

Cada vez que se vaya a hacer uso de las horas sindicales deberá comunicarse al Ayuntamiento, con una antelación de un día salvo causas excepcionales.





Quedan fuera de este cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas en negociaciones con la Corporación.

C) El delegado de personal y delegados de las secciones sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

D) Las secciones sindicales tendrán los derechos y garantías establecidas en la LOLS.

E) El Delegado de Personal asistirá con voz y voto a los procesos selectivos y de promoción.

Asimismo podrá asistir un representante de cada sección sindical con voz pero sin voto.

Capítulo VII. Seguridad, salud laboral y reconocimiento médico.

Artículo 30. Seguridad, salud laboral. Reconocimiento médico.

30.1. Seguridad y salud laboral: Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 y demás disposiciones legales concordantes y vigentes de general y pertinente aplicación.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 31. Faltas, sanciones y procedimientos.

31.1. Los trabajadores municipales quedarán obligados al cumplimiento de sus deberes siéndoles de aplicación los establecidos por la legislación vigente en esta materia.

31.2. El personal al servicio del Ayuntamiento de Istán tiene derecho al respeto de su intimidad, a la consideración debida y a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier índole incluidas las de naturaleza sexual.

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

31.3. Procedimiento: La imposición de sanciones por faltas requerirá la instrucción de expediente disciplinario.

A petición de alguna de las partes se podrá nombrar una comisión investigadora de la que formará parte un miembro del Comité de Empresa y/o un representante



de la organización sindical a la que pertenezca el interesado, o persona designada por él. El nombramiento de comisión investigadora interrumpirá la tramitación del expediente disciplinario.

El expediente disciplinario estará formado por:

- Expediente previo.
- Acuerdo calificación provisional.
- Acuerdo calificación definitiva.

El expediente previo se tramitará por el Jefe de Personal en un plazo máximo de 8 días hábiles a partir del momento en que se conozca el hecho.

El expediente previo estará formado por:

- Denuncia.
- Pliego de alegaciones presentado por el trabajador presuntamente inculpado.
- Comunicación del trabajador de a qué central sindical se le remite la notificación provisional.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro al que pertenezcan, serán remitidos a la secretaria del área correspondiente, y en su defecto, al funcionario nombrado en el decreto de incoación del expediente en la cual será calificada la falta, provisionalmente, en un plazo de 8 días hábiles, contados desde la recepción del expediente, dando traslado de esta calificación al trabajador inculpado, comité de empresa y a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador, siempre que sea conocida por la empresa, o a la que el trabajador haya comunicado para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de 8 días hábiles a partir de la notificación de la calificación provisional.

Una vez presentado por el trabajador presuntamente inculpado el pliego de alegaciones a la calificación provisional, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de 8 días hábiles, a partir de la recepción, por la Secretaría del área correspondiente, de los documentos antes mencionados.

La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado, comité de empresa y sección sindical a la que pertenezca.

Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.



El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinarán la nulidad del procedimiento por defecto de forma.

31.4. Clasificación y sanciones: Por lo que se refiere a la enumeración de las faltas, su clasificación, así como las sanciones que correspondan, afectar a todo el personal acogido al presente convenio sin excepción alguna, siendo responsables ante el Ayuntamiento, no solo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino también de su conducta y observaciones de los preceptos, medidas y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad criminal que, en su caso, tuviese lugar.

Se considera falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos por este convenio y contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se califica en:

1. Leves.
2. Menos graves.
3. Graves.
4. Muy graves.

1. Faltas leves:

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que probase la imposibilidad de hacerlo.
- c) No comunicar a la dirección el cambio de domicilio en el plazo máximo de 7 días después de haberse realizado.
- d) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- e) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

2. Faltas menos graves:

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- b) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales.





- c) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la orden se dé por escrito.
- d) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias que no ocasionen serios accidentes o daños a terceros.
- e) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- f) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.
- g) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

3. Faltas graves:

- a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- d) Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.
- e) La falta de consideración con los administrados en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- f) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.
- h) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.
- i) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.
- j) La reiteración o reincidencia en las faltas menos graves.

4. Faltas muy graves:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 8 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se dé por





escrito. No se dará por escrito cuando se trate de una función concreta del trabajador.

c) La embriaguez, cuando sea habitual, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.

e) Las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

f) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

g) El abandono del servicio.

h) La violación del secreto profesional.

i) La reiteración o reincidencia en las faltas graves.

j) La obstaculación al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

La relación y graduación de las faltas no es limitativa, sino meramente enunciativa.

Existe reiteración cuando al cometer la falta el trabajador hubiere sido sancionado por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior. Existe reincidencia cuando al cometer una falta el trabajador hubiere sido sancionado por otra de la misma índole.

En las faltas de puntualidad leves, solo se aplicará la reincidencia cuando el trabajador incurra en ella durante tres meses consecutivos.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

a) Las leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelarán hasta transcurridos cuatro meses.

b) Las menos graves, a los tres meses.

c) Las graves, al año.

d) Las muy graves, a los 18 meses, excepto las de despido que por haber sido





separado el trabajador de la empresa no se cancelarán en ningún caso.

Las sanciones que aprueban imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas menos graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- c) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.
- d) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses o despido.

Prescripción de las faltas:

- Las faltas leves a los 10 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas menos graves a los 15 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas muy graves a los 60 días de ser conocidas por la dirección.
- El inicio de cualquier expediente interrumpe la prescripción de las faltas.

En todo caso, las conozca o no la dirección, las faltas prescriben a los 4 meses de haberse cometido, salvo los supuestos en que se tramite expediente contradictorio, que prescribirán a los 6 meses, a excepción de que ambas partes acuerden prorrogar la prescripción.

Artículo 32. Mantenimiento del puesto de trabajo.

32.1. En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultara absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el periodo de detención como licencia no retribuida.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de secciones sindicales, la Corporación, antes de decidir, recibirá informe preceptivo de la sección sindical a la que pertenezca el trabajador.

Artículo 33. Desgastes de herramientas.

33.1. El Ayuntamiento facilitará obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar las labores que les sean propias. Cuando los trabajadores empleen sus propias herramientas, con autorización escrita del Ayuntamiento, este abonará el desgaste de las mismas.





Artículo 34. Vestuario.

34.1. La Corporación dotará, en los meses de abril y octubre, de los uniformes de verano y de invierno respectivamente, la Corporación, delegado personal y secciones sindicales acreditadas vigilarán el cumplimiento y aplicación del anexo segundo en el que se define la uniformidad.

Disposición adicional primera, Definiciones.

a) Se entenderá por hijos, a los efectos de los beneficios sociales establecidos en el presente convenio colectivo personal laboral de Excelentísimo Ayuntamiento, los menores que estén en situación de acogimiento, como fase previa de la adopción, y aquellos que estén en situación de guarda y custodia legalmente establecido.

b) Se entenderá por cónyuge quien conviva en concepto de pareja de hecho con el trabajador/a afectado por este convenio colectivo.

Disposición adicional segunda, Contratación de personal.

En las contrataciones de personal laboral temporal se garantizará la participación del delegado de personal o personas en las que estos deleguen, en el proceso selectivo con voz.

Asimismo, la Corporación y los representantes de los trabajadores elaborarán las bases para la creación de bolsas de trabajo para todas las categorías laborales existentes en el Ayuntamiento.

Disposición adicional tercera.

La Corporación realizará, de acuerdo con la legislación vigente, una oferta pública de empleo anual, donde se incluirán las plazas vacantes en plantilla, dotadas presupuestariamente.

La oferta de empleo deberá especificar las plazas que deban ser objeto de provisión en cada ejercicio, y el calendario para la provisión de plazas dedicadas a promoción interna, todo ello sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia. La oferta pública de empleo deberá ser consultada, según imperativo legal, con los representantes de los trabajadores.

Producida una vacante en un puesto de trabajo, podrán concurrir a su provisión, los trabajadores con la categoría requerida, que presten sus servicios en el centro y que acrediten tener la titulación precisa para cubrir la plaza.

Disposición adicional cuarta.

Todas aquellas mejoras que reglamentaria o legalmente se aprueben por la





administración del Estado o la autonómica y que sean de aplicación a la administración local, pasarán a formar parte del presente convenio.

Disposición quinta.

Los representantes sindicales podrán acudir acompañados con un asesor/es propio/s a las distintas reuniones que se convoquen.

Disposición sexta.

Con carácter personal la Corporación viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

En caso de contradicción en el articulado del presente texto se aplicara el artículo más beneficioso.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas de la corporación en los que sean más beneficiosos para el trabajador o trabajadora, seguirán vigentes en tanto no contradigan lo pactado en este convenio.

Disposición séptima.

Los trabajadores afectados por este convenio le serán de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que el Ayuntamiento utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a las empresas públicas produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla municipal. En todo caso su incorporación se producirá en el puesto que ocupara dentro del Ayuntamiento, sin menoscabo de acuerdos específicos que pueda haber.

Disposición final.

El espíritu de la Corporación es cumplir toda la normativa que afecte al personal.

Vestuario

Personal obras, jardinería, mantenimiento, recogida basura

Invierno:





1 par de zapatos.

Botas de agua.

2 pantalones.

2 camisas.

1 traje de agua, impermeable en años alternativos.

Verano:

2 pantalones.

2 camisas.

1 par de zapatos.

Policías

Invierno:

1 par de zapatos.

2 camisas.

2 pantalones.

1 jersey.

1 chaquetón impermeable cada 4 años.

1 chaqueta (si es necesaria).

Verano:

2 camisas.

2 pantalones.

1 par de zapatos.

Compra de calzado

Todo tipo de calzado tendrá una validez de dos años o cuando por su uso laboral se rompan antes de esta fecha, será repuesto por otros nuevos entregando los viejos.





ANEXO I

TABLA RETRIBUTIVA MENSUAL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ISTÁN. AÑO 2004

Puesto	G	N	Observ	S. Base	Trienios	C.Dest.	C.Espc.	Total Ret.
Tec.Mantt.	C	18	L	663,43	24,20	375,23	560,40	1.623,26
Prof. Guard.	C	11	L	663,43	24,20	225,85		913,48
Aux. Advo.	D	15	L	542,47	16,17	311,22	326,81	1.196,67
Bibliotec.	E	10	L	495,24	12,13	204,51	105,08	816,96
Cuid. inst. deptv.	E	9	L	495,24	12,13	193,85	484,93	1.186,15
Encargado obras	E	14	L	495,24	12,13	289,89	847,63	1.644,89
Obras Oficial 1.º	E	12	L	495,24	12,13	247,17	539,99	1.294,53
Obras Oficial 2.º	E	11	L	495,24	12,13	225,85	478,18	1.211,4
Obras Peón	E	9	L	495,24	12,13	193,85	484,93	1.186,15
Conductor RSU	E	12	L	495,24	12,13	247,17	539,99	1.294,53
Peón RSU	E	12	L	495,24	12,13	247,17	539,99	1.294,53
Jardinero	E	12	L	495,24	12,13	247,17	539,99	1.294,53
Limpiadora	E	7	L	495,24	12,13	172,50		679,87

Dietas en el territorio nacional

Por alojamiento:	58,90
Por manutención:	36,66
Dieta entera:	95,56

Trienios grupo

A	40,29
B	32,24
C	24,20
D	16,17
E	12,13

ANEXO II

TABLA RETRIBUTIVA MENSUAL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ISTÁN. AÑO 2004

Puesto	G	N	Observ	S. Base	Trienios	C.Dest.	C.Espc.	Total Ret.
Secret-Int.	B	23	F	890,00	32,24	519,35	769,83	2.211,42
Administrativo	C	17	F	663,43	24,20	353,88	541,66	1.583,17
Policía Local	C	15	F	663,43	24,20	311,22	250,00	1.248,85
Aux. Advo.	D	15	F	542,47	16,17	311,22	326,81	1.196,67
Aux. Policía Local	E	13	F	495,24	12,13	268,53	450,23	1.226,13

Dietas en el territorio nacional

Por alojamiento:	58,90
Por manutención:	36,66
Dieta entera:	95,56

Trienios grupo

A	40,29
B	32,24
C	24,20
D	16,17
E	12,13