

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERIA DE TRABAJO Y EMPLEO

DELEGACION DE TOLEDO

Visto el texto del **convenio colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Corral de Almaguer**, número de código de convenio 4501042, suscrito, de una parte, por dos representantes de la Corporación y de otra, en nombre de los trabajadores, por su Comité de Empresa, aprobado en sesión extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento pleno en 29 de abril de 2009 y presentado ante este organismo en 5 de junio de 2009, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 9 de junio de 2009.—El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

Doña Isabel Navarrete Martínez, Secretaria del Ayuntamiento de Corral de Almaguer (Toledo), certifico:

Que en la sesión extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento pleno el día 29 de abril de 2009, cuya acta está pendiente de aprobación definitiva, entre otros se adoptó el siguiente acuerdo:

«Cuarto: Aprobación del convenio colectivo regulador de las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Corral de Almaguer.—Se da cuenta del expediente número 28/2008 referido al convenio colectivo regulador de las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Corral de Almaguer, aprobado por la Mesa Negociadora compuesta por representantes de este Ayuntamiento, Comité de Empresa y sindicatos (U.G.T. y CC.OO.) y se somete el asunto a debate:

Con autorización de la Sra. Alcaldesa, don Román Pastor Martínez manifiesta que en un tema tan importante que afecta a tantas personas y durante tres años, no se ha tenido en cuenta al grupo de la oposición para nada, que se podría haber pedido opinión y haber convocado a algún miembro de su grupo a alguna reunión. El señor Pastor añade que si está firmado por los sindicatos, por los representantes de los trabajadores y el equipo de gobierno, y todos están de acuerdo, que él a eso no tiene nada que enmendar. Don Julián Santiago Sánchez-Roldán indica que en el anterior convenio colectivo no cree que el equipo de gobierno tuviese en cuenta a la oposición, y considera que eso es lo propio.

Don Gregorio Pámpanas Rojo manifiesta que no se puede comparar cómo el actual equipo de gobierno trata a la oposición y cómo lo hacía el anterior equipo de gobierno.

El señor Santiago señala que el equipo de gobierno tiene la responsabilidad de gobernar y respecto a lo de que no se les ha convocado, don Julián indica que el grupo de la oposición siempre manifiesta que por las mañanas no pueden asistir, por ejemplo a las mesas de contratación y a las comisiones informativas y alude a que recientemente una mañana que se celebró una mesa de contratación había un Concejal de la oposición en la plaza y no asistió a dicha mesa de contratación.

Don Román alude al hecho de que antes (refiriéndose al anterior equipo de gobierno) se celebraban muchas más Comisiones Informativas de Obras que ahora, a lo que responde don Julián Santiago que la situación de la construcción ha cambiado, y que se tendría que ver qué

temas se trataban en esas Comisiones. Tras el debate y a la vista del dictamen favorable de la Comisión Informativa de Personal celebrada el día 27 de abril de 2009, el pleno, por unanimidad de los doce miembros presentes (de los trece que lo forman), acuerda:

1. Aprobar el convenio colectivo regulador de las condiciones de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Corral de Almaguer para el periodo de 2009-2011, cuyo texto obra en el expediente.

2. Publicar el presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo».

Y para que así conste, expido el presente de orden y con el visto bueno de la señora Alcaldesa en Corral de Almaguer a ocho de mayo de dos mil nueve.–Firmado, Isabel Navarrete Martínez. Visto bueno, la Alcaldesa, Juliana Fernández-Cueva Lominchar.

**ACTA DE LOS ASISTENTES A LA REUNION CELEBRADA EL DIA 20 DE NOVIEMBRE
DE 2008 DE LA MESA NEGOCIADORA ENTRE EL COMITE DE EMPRESA
Y EL AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER**

En Corral de Almaguer (Toledo) a 20 de noviembre de 2008.

En representación del Ayuntamiento:

–Doña Juliana Fernández de la Cueva Lominchar.

–Don Julián Santiago Sánchez-Roldán.

En representación del Comité de Empresa:

–Don Luis Púa Farelo (UGT).

–Doña María del Carmen Lominchar Arévalo (UGT).

–Don Manuel Bretón Arévalo (UGT).

–Doña María Dolores Carbonero García (CC.OO).

–Doña Vicenta Rodríguez García (CC.OO).

En representación del sindicato UGT:

–Don Carlos Cruz López.

En representación del sindicato CC.OO:

–Don José Vicente Ochoa Torres.

–Doña Elisa García Martín.

Por unanimidad se nombran:

Presidente de la mesa negociadora: Doña Juliana Fernández de la Cueva Lominchar.

Secretario de la mesa negociadora: Don Luis Púa Farelo.

ACUERDOS ALCANZADOS EN LA MESA NEGOCIADORA:

Se acuerda la aprobación definitiva del segundo convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Corral de Almaguer, cuyo texto íntegro se adjunta.

Se acuerda inclusión de una disposición adicional transitoria dentro del acuerdo sobre catalogación de puestos de trabajo registrada el pasado día 10 de octubre de 2008, con número de registro 6242, en la que dice:

Disposición adicional transitoria: El artículo 4 de la catalogación de puestos de trabajo relativo a la vigencia quedará redactado de la siguiente forma:

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el pleno de la Corporación municipal, manteniendo su vigencia hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya parcial o totalmente.

No obstante lo anterior el carácter económico que contiene tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2009 de acuerdo con los siguientes porcentajes de aplicación:

Año 2009: 40 por 100.

Año 2010: 30 por 100.

Año 2011: 30 por 100

Estos porcentajes serán susceptibles de revisión anual en el último trimestre de cada año de acuerdo con la situación económica real del Ayuntamiento. Esta revisión se negociará en la Comisión de Seguimiento cuyo acuerdo será vinculante.

De conformidad con los porcentajes fijados, se adjuntan las tablas salariales correspondientes a los años y porcentajes previstos.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
EXMO. AYUNTAMIENTO DE CORRAL DE ALMAGUER
2009-2011**

CAPITULO I.–DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.–Ambito funcional y capacidad negociadora.

Este acuerdo establece y regula las condiciones de trabajo para el personal laboral en el presente Ayuntamiento.

Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este convenio, de una parte el Alcalde del Ayuntamiento o persona en quien delegue, y de otra, el Comité de Empresa y las organizaciones sindicales que lo representan.

Artículo 2.–Ambito personal.

Este convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo de todos/as los/as empleados/as municipales que mantengan una relación jurídico-laboral con este Ayuntamiento cualquiera que sea su duración, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los Centros dependientes del mismo, así como los/as contratados/as que figuren en régimen de derecho administrativo o interinos/as en derecho laboral, todo ello sin perjuicio de aplicar

la legislación vigente en lo que sea de obligado cumplimiento para la Administración Local.

Queda excluido el personal contratado perteneciente a Planes de Empleo de carácter nacional, regional o provincial.

Artículo 3.–Ambito territorial.

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal que, con relación jurídico laboral, presta o preste sus servicios para este Ayuntamiento y centros de él dependientes, tanto por contrato con el mismo, como en virtud de futuras transferencias u otros procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 4.–Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas.

El presente convenio colectivo, que se aprueba a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todo el personal laboral afectado por el mismo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los trabajadores municipales a la entrada en vigor del presente convenio.

Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral las partes procederán a negociar en el plazo de un mes la parte anulada.

Se aplicarán las condiciones más beneficiosas previstas en la legislación sobre Función Pública de la Comunidad de Castilla-La Mancha, cualquier pacto, decreto o ley más favorable, prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Artículo 5.–Ambito temporal, prórroga y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el pleno municipal y sus efectos económicos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2009, según los porcentajes que figuran en disposición adicional. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el convenio colectivo en cualquier momento, siempre que lo haga expresamente y con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración de su vigencia.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

Denunciado el presente convenio colectivo, éste se entenderá prorrogado en todo su contenido hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

En defecto de denuncia del convenio colectivo, éste quedará prorrogado en todo su contenido por períodos anuales sucesivos.

Artículo 6.–Comisión de Seguimiento.

Entre las partes firmantes se creará una Comisión de Seguimiento que será el órgano máximo de interpretación, vigilancia y control de los principios y contenidos del presente convenio colectivo.

Esta Comisión estará compuesta por tres miembros en representación de la Corporación y otros tres en representación Sindical, teniendo como referencia para nombrar a estos últimos los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales del Ayuntamiento para el personal laboral y garantizando en cada caso la presencia de un miembro de cada uno de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa, que tengan la consideración de más representativos a nivel local, pudiendo asistir asesores de cada una de las partes, con voz pero sin voto.

Artículo 7.–Reglamento y funciones de la Comisión.

1. La adopción de acuerdos en la Comisión de Seguimiento se realizará mediante el sistema de voto. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados como tales en el acta de la correspondiente reunión, que suscribirán el Ayuntamiento y la representación de los/as trabajadores/as, y se incluirán como parte integrante del convenio colectivo.

Se informará al personal afectado y a los órganos de la Administración de los acuerdos adoptados.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad semestral. La convocatoria será remitida a todos sus miembros, incluyendo en ella el orden del día y la documentación necesaria, la cual se remitirá con al menos diez días de antelación.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán a petición de cualquiera de las partes y deberá ir acompañada de la documentación justificativa.

La corporación estará obligada a facilitar cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

2. Las funciones de esta Comisión serán:

–Interpretar y desarrollar las normas que integran el articulado, cláusulas y anexos del presente convenio colectivo.

–Seguimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo y control de su aplicación.

–Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan en la interpretación y aplicación del presente convenio.

–Actualización y revisión del contenido del presente convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Corporación y los sindicatos.

- Informar al trabajador de los acuerdos adoptados.
- Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio colectivo.
- Informar con carácter previo, en sesión extraordinaria, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal laboral, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de quince días.

–Consultar la preparación de la oferta de empleo público en los términos establecidos en la legislación vigente, salvo que delegue en este asunto en la Mesa General de Negociación.

–La Comisión de Seguimiento deberá emitir informe, con carácter previo, a cualquier modificación en las plantillas de personal que afecte a las diferentes unidades o servicios.

Todo trabajador/a afectado por el contenido del presente convenio colectivo podrá trasladar a la Comisión de Seguimiento, para su conocimiento, estudio y dictamen, copia de las reclamaciones que formule ante la Corporación, comunicando las conclusiones y acuerdos tomados, teniendo derecho a ser atendido y, en su caso, a que la Comisión haga suyas dichas reclamaciones.

3. Además de lo señalado anteriormente, la Comisión de Seguimiento tendrá como funciones específicas las siguientes:

–Informar acerca del grado de cumplimiento del convenio colectivo, de las dificultades encontradas para su cumplimiento, así como elaborar propuestas encaminadas a la superación de dichas dificultades (éstas deberán ser elevadas a los órganos competentes del Ayuntamiento y al propio demandante o trabajador, y serán notificadas por el secretario de la Comisión).

–Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo o puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que se establezcan en el futuro.

Artículo 8.–Principio de igualdad de oportunidades y trato.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón de sexo.

Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto, a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por lo tanto, en consonancia con la legislación vigente, los representantes de los trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

–Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.

–Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

–Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.

–Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a o sancionado/a por cuestiones relativas a su intimidad.

La Comisión de Seguimiento intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9.–Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en la ley y, en particular, en este convenio colectivo.

Artículo 10.–Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

–La adecuación de plantillas que permita tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, como la eficiencia en la utilización de los recursos públicos.

–La simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.

–La clasificación, valoración y determinación adecuada de los puestos de trabajo.

–La profesionalización y promoción del personal laboral.

–El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.

–La mejora de las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones donde éste se desarrolle en circunstancias molestas, tóxicas o peligrosas, con el objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores y trabajadoras.

Las organizaciones sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria, en todo caso, la negociación previa.

Artículo 11.–Planificación de recursos humanos.

Corresponderá al Ayuntamiento la planificación de recursos humanos en la plantilla de personal laboral, que tendrá como objeto la adecuada distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

Las medidas de planificación de recursos humanos previstas en el presente capítulo serán de aplicación cuando afecten a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de una categoría o de un mismo centro.

Dichas medidas no se aplicarán a situaciones individuales, salvo que así se acuerde por unanimidad en la Comisión de Seguimiento.

La planificación de recursos humanos será objeto de consulta con quienes ostenten la

representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo será objeto de negociación en lo referente a:

- Distribución de la jornada.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III. CLASIFICACION PROFESIONAL Y CONTRATACION. PROVISION DE VACANTES. SELECCION DE PERSONAL. SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLASIFICACION PROFESIONAL Y CONTRATACION

Artículo 12.–Clasificación profesional.

1. Las categorías del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Corral de Almaguer se integrarán en uno de los grupos y niveles retributivos que se describen en el número 2 de este artículo y en el anexo del acuerdo sobre catalogación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Corral de Almaguer.

2. A efectos de lo establecido en el número anterior los grupos retributivos en que se clasifica el personal laboral serán los siguientes:

–Grupo A, dividido en dos subgrupos, A1 y 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, C1 y C2. La titulación exigida para el ingreso es:
C1: Título de bachiller o técnico.

C2: Título de graduado en educación secundaria obligatoria.

–Grupo E: Certificado de Escolaridad, o equivalente, pudiéndose establecer otras agrupaciones diferentes para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Artículo 13.–Categorías profesionales.

1. Todo trabajador ostentará una categoría profesional de las que integran cada grupo y nivel, conforme a lo dispuesto en el anexo del acuerdo sobre catalogación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Corral de Almaguer.

2. Las funciones correspondientes a cada una de las categorías y puestos de trabajo se encuentran descritas en el anexo del catálogo de funciones de los puestos de trabajo, del acuerdo sobre catalogación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Corral de Almaguer.

Artículo 14.–Modificación de la clasificación y categoría profesional.

1. La modificación de grupo y categoría profesional que ostente un trabajador sólo podrá llevarse a efecto mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas en los procesos de promoción o acceso libre, conforme a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

2. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendarse a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la jefatura correspondiente, la conformidad del Comité de Empresa y convocatoria pública a la que podrán acceder los trabajadores del sector. En este caso el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que ostenta y la que provisionalmente desempeñe, no suponiendo en ningún caso, la consolidación del salario ni de la categoría.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerse por un período no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4. En el supuesto de que determinados puestos de trabajo queden total o parcialmente sin contenido, la Corporación podrá asignar al trabajador afectado funciones de categoría equivalente dentro de su mismo grupo y nivel retributivo previo informe de la Comisión de Seguimiento.

Artículo 15.–Tipos de contratación.

1. Con carácter general, de manera preferente, se realizarán contratos indefinidos, de interinidad por sustitución o vacante, de obra o servicio determinado, por circunstancias de la producción y a tiempo parcial. Por causas debidamente justificadas podrán realizarse tras modalidades de contratos previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

2. La contratación de personal para puestos de carácter temporal cuya categoría no se

encuentre incluida en el Anexo 1 de este convenio colectivo, requerirá su previa definición por la Comisión de Seguimiento.

3. Los puestos afectados por la contratación deberán encontrarse dotados presupuestariamente.

Artículo 16.–Control de la contratación.

1. La Administración entregará a la representación de los trabajadores una copia básica de los contratos con los datos que se establezcan en la normativa aplicable.

2. Tanto los representantes de la Administración como los de las organizaciones sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

3. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por los representantes de los trabajadores a efectos informativos y se remitirá junto con el contrato a la Oficina de Empleo.

Igualmente se notificará a la representación legal de los trabajadores las prórrogas y modificaciones de los contratos.

Artículo 17.–Forma de contratación.

1. Los contratos, cualquiera que sea su modalidad, se formalizarán por escrito y contendrán necesariamente los siguientes datos:

–Órgano contratante.

–Datos personales del trabajador.

–Categoría y especialidad, tipo de jornada, puesto y sector de trabajo, duración y modalidad contractual.

–Período de prueba y fecha de conclusión del mismo.

–Remuneración desglosada por conceptos.

–Aplicación o no del presente convenio colectivo.

Artículo 18.–Período de prueba.

1. El período de prueba de los contratos que se formalicen por la Corporación Municipal será el siguiente:

–Tres meses para el personal de los grupos A1, A2 y B.

–Un mes para el personal del grupo C1 y C2.

–Quince días para el personal del grupo E.

No obstante, no será exigido el anterior período de prueba a aquellos trabajadores que ya hubiesen desempeñado en el Excmo. Ayuntamiento de Corral de Almaguer, bajo cualquier modalidad contractual, las mismas funciones que las correspondientes a la categoría a que acceda, durante un tiempo igual o superior al exigido con carácter general.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría y puesto de trabajo.

3. El período de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.

4. Transcurrido el período de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador para todo el período de duración previsto en el contrato.

5. El desistimiento de la Administración dentro del período de prueba de cualquier tipo de contrato será motivado y notificado al interesado y a la representación del personal antes de la finalización de aquel, procediéndose conforme a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

6. El período de prueba de los contratos realizados al personal laboral fijo que cambie de puesto de trabajo tras la superación de las fases de promoción o acceso libre, tendrá la misma duración que la establecida en el número 1 de este artículo; durante el transcurso de dicho período, hasta su finalización, el trabajador tendrá, respecto de su anterior puesto de trabajo, los mismos derechos que si se encontrase en situación de excedencia forzosa.

PROVISION DE VACANTES

Artículo 19.–Provisión de vacantes.

La provisión de los puestos de trabajo vacantes reservados a personal laboral se realizará con sujeción al siguiente orden:

a) Reingreso de excedentes.

b) Promoción interna.

c) Oferta pública de empleo.

Artículo 20.–Reintegro de excedentes.

1. El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto y haya cumplido, en su caso, el período mínimo exigible en esta situación, se efectuará, solicitando el reingreso a vacantes o puestos no cubiertos con carácter definitivo de su categoría o categoría equivalente.

2. Las solicitudes de reingreso serán resueltas por el órgano competente según la fecha de presentación, dando preferencia, en caso de coincidencia en la fecha, al trabajador que hubiera permanecido más tiempo en la situación de excedencia y, a igual tiempo, al de mayor edad.

3. Las solicitudes de reingreso de excedentes no podrán afectar a puestos de trabajo que ya hayan sido objeto de convocatoria en los Boletines Oficiales para su cobertura por el procedimiento de promoción interna o de nuevo ingreso.

4. La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días a contar desde la comunicación de la resolución de reingreso.

Artículo 21.–Promoción interna.

1. Mediante el proceso de promoción interna los trabajadores fijos, en activo o situación asimilada, podrán acceder a otra categoría de superior nivel a su categoría profesional, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre la categoría a la que se accede.

2. El procedimiento de acceso será el de concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos:

2.1. En el caso de concurso-oposición:

a) La fase de oposición consistirá en la celebración de dos pruebas de aptitud, ambas de carácter eliminatorio: Una teórica relacionada con el temario que de forma desglosada debe figurar en las bases de la convocatoria y una práctica relacionada con las funciones de la categoría. En la promoción dentro del grupo E la fase de oposición consistirá en una sola prueba de carácter práctico relacionada con las funciones de la categoría.

b) La puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será del sesenta por ciento del total del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso los aspirantes deberán haber superado previamente la de oposición.

c) En la fase de concurso se valorará como mérito:

–La antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública.

–Ostentar la categoría inmediata inferior del sector o subsector de la vacante a la que se accede.

–Haber desempeñado provisionalmente mediante resolución expresa las funciones propias de la vacante a la que se accede.

–Los cursos realizados.

d) La calificación final de las pruebas selectivas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso.

e) Para dirimir los empates que pudieran producirse se estará a los siguientes criterios, por el siguiente orden de prelación:

–A la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.

–A la mayor antigüedad en la categoría inmediatamente inferior.

–A la mayor edad de los aspirantes.

2.2. En el caso de concurso de valoración de méritos, la valoración de los méritos supondrá el 100 por 100.

3. Las Comisiones de Selección se regirán por lo dispuesto en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

Artículo 22.–Acción positiva por el empleo estable y de calidad.

De acuerdo con la plasmación legislativa en el Real Decreto Ley 5 de 2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y reforma de su calidad y a fin de dinamizar en el ámbito del ayuntamiento los objetivos de creación de empleo, fomento del empleo estable y de mayor calidad, durante la vigencia del convenio se procederá a eliminar la contratación temporal, que bajo cualquier modalidad permanece en el Ayuntamiento en estos momentos, mediante la transformación de estos puestos en indefinidos en un plazo máximo de doce meses.

Únicamente quedará justificado en el caso de contratos realmente casualizados por una obra o servicio determinado puntual o dependiente de programas concretos y no habituales.

Para las nuevas contrataciones, se preservará el principio de casualidad, por tanto a un trabajo de carácter estable le acompañará siempre un puesto de carácter indefinido.

Para los trabajos habituales de carácter estacional que se repitan en ciertas fechas se utilizará la modalidad de contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, y para aquellos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en ciertas fechas se utilizará la modalidad de contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos.

Lo acordado tendrá su reflejo en los presupuestos municipales de vigencia del presente convenio, por lo que en los mismos se habilitarán las partidas presupuestarias correspondientes para hacer efectiva dicha consolidación de personal.

El proceso de consolidación será supervisado desde la Comisión de Seguimiento, y tratará los aspectos referentes a la consolidación de los trabajadores/as del Ayuntamiento.

Artículo 23.–Movilidad funcional.

1. Toda movilidad con carácter indefinido entre sectores que se efectúe con personal de la misma categoría, deberá realizarse previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

2. El trabajador que se le haya concedido la movilidad funcional entre sectores, no podrá volver a solicitarla hasta transcurridos dos años.

SELECCION DE PERSONAL**SECCION PRIMERA****SELECCION DE PERSONAL CON CARACTER INDEFINIDO****Artículo 24.–Oferta de empleo público.**

La oferta de empleo público se ajustará a lo establecido en la legislación vigente, e incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Artículo 25.–Selección de personal con carácter indefinido o de nuevo ingreso.

1. La selección de personal laboral con carácter indefinido en el Excmo. Ayuntamiento de Corral de Almaguer se realizará, de acuerdo con las previsiones contenidas en la correspondiente oferta de empleo público, a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición y concurso de valoración de méritos, en los que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. Los procedimientos de selección del personal laboral se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a lo dispuesto en la normativa administrativa que regule esta materia, sin perjuicio de las particularidades contenidas en el presente convenio colectivo.

3. Las convocatorias de procesos de selección serán aprobadas por el pleno municipal, previa consulta al Comité de Empresa.

Artículo 26.-Sistemas de selección.

1. La oposición consistirá en la celebración de al menos dos pruebas de aptitud, todas ellas de carácter eliminatorio, de las cuales una será de carácter práctico relacionado con las funciones de la categoría y el resto teóricas, atendiendo al temario que de forma desglosada debe figurar en las bases de la convocatoria.

Cuando así se determine en la convocatoria, para las categorías de los grupos C y E, la prueba teórica podrá ser sustituida o complementada por una prueba de aptitud para acreditar la idoneidad o adecuación de los aspirantes a las funciones del puesto de trabajo.

2. El concurso-oposición consistirá en la sucesiva celebración, como fases del proceso de selección, de los sistemas de oposición y concurso. La puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será del 60 por 100 del total del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso los aspirantes deberán haber superado previamente la de oposición. La puntuación máxima alcanzable en la fase de concurso será del 40 por 100 de la puntuación total del proceso selectivo. La calificación final de las pruebas selectivas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y concurso.

3. En el caso de concurso de valoración de méritos, la valoración de los méritos supondrá el 100 por 100.

4. Se establece un cupo de reserva del cinco por ciento del global de las plazas ofertadas para su cobertura por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Las plazas reservadas y no cubiertas se incorporarán al sistema general.

Artículo 27.-Requisitos de los aspirantes.

Para poder participar en el proceso de selección, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales exigidos para el ingreso en las Administraciones Públicas y aquellos otros específicos derivados de las características del puesto de trabajo a que se pretenda acceder.

Artículo 28.-Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. A los órganos de selección asistirán como vocales dos empleados laborales del Ayuntamiento de Corral de Almaguer propuestos por el Comité de Empresa.

4. Los sindicatos más representativos podrán asistir a todo el proceso de selección como observadores.

Artículo 29.- Incorporación y formalización del contrato.

1.- Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán lo que se determinen en las resoluciones definitivas de cada uno de los procesos de selección. Dichos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el citado plazo.

2.- El puesto de trabajo obtenido será irrenunciable, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada, de modo que transcurrido el plazo de incorporación que se determine, sin que ésta se hubiera producido, el trabajador perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la Administración Municipal, derivado del proceso selectivo correspondiente.

3.- La obtención de un nuevo puesto de trabajo, en virtud del proceso de selección, por parte de un trabajador que mantuviese una relación contractual laboral de carácter indefinido con el Excmo. Ayuntamiento de Corral de Almaguer, dará lugar a la novación del anterior contrato.

SECCION SEGUNDA

SELECCION CON CARACTER TEMPORAL

Artículo 30.- Contratación temporal.

1.- Todo tipo de contratación laboral temporal que no tenga por objeto la cobertura de puestos vacantes que figuren en la Relación de puestos de Trabajo o sustituciones por incapacidad temporal, deberá ser sometida a la Comisión Informativa de Personal que dictaminará sobre la necesidad de la contratación, funciones del puesto a contratar, requisitos

de los aspirantes y procedimiento de selección.

2.- Para la provisión con carácter temporal de vacantes se llamará por orden de puntuación a los aspirantes inscritos en la correspondiente bolsa de trabajo.

3.- Ningún trabajador/a podrá desempeñar un puesto de trabajo provisionalmente, bien por vacantes o por la inexistencia de esa plaza, por un período superior a doce meses.

4.- Durante el período de vacaciones o ausencia por más de setenta y dos horas, el Jefe o Encargado del Servicio, será sustituido por el trabajador/a de la categoría inmediatamente inferior, y dentro de la misma categoría, por el más antiguo en el puesto, siempre que este reuniese las condiciones legales establecidas para poder desempeñar este puesto, y en su defecto, el que las reuniese. La designación se llevará a cabo por la Alcaldía, a propuesta del Concejal correspondiente.

Artículo 31.- Bolsas de trabajo.

1.- Las bolsas de trabajo se confeccionarán con los aspirantes que, no habiendo superado las pruebas selectivas de personal con carácter indefinido, hubieran superado al menos, una de las pruebas de aptitud. A tal efecto, la Comisión de Selección remitirá junto con la propuesta de contratación, los aspirantes a integrar la bolsa de trabajo.

2.- El orden de prelación en las bolsas de trabajo vendrá determinado por el mayor número de pruebas de aptitud aprobadas y la puntuación final obtenida en las mismas. En caso de empate se estará a la mayor puntuación final obtenida en la prueba práctica, y de persistir el empate a la mayor edad.

3.- La constitución de las nuevas bolsas dejará sin vigencia las anteriores, excepto en aquellas categorías que no se hayan realizado pruebas selectivas, o no haya sido posible constituir dichas bolsas.

4.- Para la gestión de las bolsas de trabajo se constituye una Comisión de Seguimiento compuesta por el Concejal de Personal y Régimen Interior, que actuará de Presidente y un Vocal por cada Organización Sindical con representación en el Comité de Empresa.

5.- Los aspirantes inscritos en la bolsa de trabajo estarán obligados a la aceptación del puesto de trabajo ofertado cuando les corresponda de acuerdo con el número de orden que ocupen. La rescisión unilateral del contrato por parte del trabajador o la renuncia del puesto ofertado conllevará automáticamente la baja del aspirante en la bolsa de trabajo, excepto en los supuestos que a continuación se relacionan, en los que se mantendrá su número de orden mientras permanezca en ellos:

- Período de embarazo o el correspondiente al de maternidad o situaciones asimiladas.
- Enfermedad o incapacidad temporal.

6.- Los aspirantes a las bolsas de trabajo que concluyan su contrato temporal se reincorporarán a la bolsa de su categoría en el orden de prelación que tuvieran inicialmente, cuando el período total de contratación fuera inferior a un año, y en último lugar cuando fuera superior.

7.- Siendo necesaria o previsiblemente necesaria la cobertura temporal de una vacante, en ausencia de bolsa de trabajo o ante el agotamiento de las existentes, se convocarán pruebas selectivas específicas para la cobertura temporal de la vacante o vacantes.

A efectos de presentación de aspirantes se formulará petición genérica a la Oficina de Empleo, solicitando la remisión de un mínimo de tres aspirantes por puesto. La selección se realizará mediante una prueba de aptitud relacionada con las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

El proceso selectivo se realizará por una Comisión de Selección con la composición establecida en el artículo 28 de este Convenio Colectivo.

8.- En situaciones de incapacidad temporal y en defecto de bolsa de trabajo, se faculta a la Alcaldía-Presidencia para que proceda a la contratación temporal por un período máximo de un mes, dando cuenta posteriormente a la Comisión Informativa de Personal.

SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 32.- Suspensión del contrato de trabajo.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Excedencia forzosa.
- j) Por el ejercicio del derecho de huelga.

2.- La suspensión con reserva de su puesto de trabajo dará lugar al cómputo de la antigüedad en los supuestos descritos en los apartados c), d), e), f), g) e i).

3.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, excepto en los supuestos de los apartados c), d) y h) del punto 1º de este artículo, en los que se garantizará la protección del 100 por 100 del salario real que viniera percibiendo.

Artículo 33.- Extinción del contrato de trabajo.

- 1.- Son causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:
 - a) Despido disciplinario.
 - b) Renuncia del trabajador con preaviso de quince días.
 - c) Jubilación del trabajador.
 - d) Fallecimiento, gran invalidez e invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - e) Voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento contractual por parte de la Corporación, conforme al artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - f) Acuerdo con la Corporación.
 - g) Expiración del tiempo convenido o cumplimiento de la cláusula de rescisión en los contratos de carácter temporal; esta se producirá aún cuando se encuentren dichos contratos en situación de suspensión.
 - h) Privación de libertad como consecuencia de sentencia condenatoria firme por delito doloso.
 - i) La condena firme de pena de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.
 - j) La no solicitud de reingreso o la no reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, en el plazo que en cada caso se fije, en los supuestos de excedencia o suspensión, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.
- 2.- En el caso de extinción del contrato, se procederá del modo siguiente:
 - a) Se le comunicará al trabajador dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación, cuando proceda.
 - b) El trabajador tiene derecho a ser asistido en el acto de firma del finiquito por un representante legal de los trabajadores. Si la Corporación pusiera impedimentos a la presencia del representante legal del trabajador, éste lo podrá hacer constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.
- 3.- En los supuestos de despido de personal fijo de plantilla, que hayan sido declarados nulos o improcedentes por sentencia firme, se procederá según sentencia.

CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO Y HORARIOS**Artículo 34.- Calendario laboral.**

Anualmente, entre los noventa y treinta días anteriores a la fecha del inicio de su vigencia, se elaborará, previo acuerdo con la representación legal del personal laboral, el calendario laboral anual. Si en el plazo antes citado no existiese acuerdo sobre la determinación del calendario se dará traslado a la Comisión de Seguimiento que será la encargada de acordarlo dentro de los treinta días restantes a su entrada en vigor. En todo caso, contendrá lo siguiente:

- Los días festivos que incluya el calendario oficial en los ámbitos Nacional y Regional.
- Las fiestas locales.
- Se considerarán festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

En todo caso se garantizará la libranza efectiva de todos los festivos reseñados anteriormente. Por cada sábado o festivo no librado, se incrementará en dos días libres más de los establecidos en el presente Convenio, o la retribución correspondiente según horas extraordinarias establecida en el mismo, a elección del trabajador.

El Calendario Laboral será expuesto en lugar visible en los centros de trabajo.

Artículo 35.- Jornada laboral. Horario de trabajo. Jornada a turnos.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento será de treinta y cinco horas, en jornada semanal.

El horario de trabajo con carácter general será de 8,00 a 15,00 horas de lunes a viernes, con excepción de aquellos servicios que realizan un horario distinto, bien sea por trabajo a turnos o en jornada partida o especial.

Estos horarios especiales, se reflejarán en anexo correspondiente, y sus cuadrantes serán negociados con los representantes de los trabajadores/as, siendo objeto de estudio en el correspondiente Catálogo de Puestos de Trabajo, para su correcta descripción y valoración.

Los Centros que realicen jornada partida podrán establecer una jornada intensiva de verano durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, a razón de siete horas continuadas comprendidas entre las 8,00 y las 15,00 horas.

El/la trabajador/a tendrá un descanso semanal mínimo e ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que preferentemente será en sábado y domingo. Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Administración y la representación legal de los trabajadores, la acumulación del descanso semanal, podrá realizarse por periodos de hasta catorce días.

En aquellos colectivos que realicen turnos, estos serán rotativos entre todos sus componentes; los cuadrantes de servicios se realizarán cada 3 meses, buscando la equidad y la igualdad en los mismos y un sistema de libranza equilibrado para todos los empleados públicos.

Los/las trabajadores/as tendrán conocimiento de los cuadrantes de servicios, como mínimo, una semana antes de que finalice el mes en curso, no pudiendo modificarse los mismos, salvo aceptación de los/las trabajadores/as o en su caso, previa negociación con los representantes sindicales.

La jornada anteriormente establecida podrá realizarse en turnos rotativos mensuales, si así lo determinan el puesto de trabajo que se desempeñe o el centro de trabajo o servicio al que se esté adscrito.

Los cuadrantes de servicio se realizarán por meses, buscando la equidad y la igualdad en los mismos y un sistema de libranza equilibrado para todos/as los/as trabajadores/as.

Todos los servicios dispondrán de un Calendario Anual.

Cuando la organización del trabajo no lo permita, exista horario especial o se haya establecido un horario a turnos que suponga trabajar en sábados y domingos, éste será negociado durante los dos últimos meses del año anterior al de su entrada en vigor, previa negociación con los sindicatos firmantes del presente Convenio y se garantizará:

a) Que exista un reparto equilibrado de fines de semana.

b) Que ninguna persona trabajadora en régimen de turnos prestará servicios más de dos fines de semana consecutivos, salvo imprevistos del servicio. La limitación establecida en la letra b) se aplicará a todo el personal laboral siempre que la prestación de los servicios lo permita.

El mismo tratamiento se aplicará para el disfrute de los días festivos, fijándose criterios de rotación para el personal sujeto a esta circunstancia.

Durante el lunes de feria y el martes de la función el horario laboral será de 9,00 a 13,00 horas para los puestos de trabajo a jornada completa. Los puestos de jornada parcial tendrán la reducción proporcional. En todos los casos el horario de entrada será las 9,00 horas. En aquellos servicios donde no fuera posible la reducción de jornada se compensará a los trabajadores/as con la retribución en tiempo o dinero, a elección del trabajador/a, que se establece en el presente Convenio para la gratificación por servicios extraordinarios en sábado, domingo o festivo.

Cambios de servicio.

Se permitirán los cambios de turno motivados entre compañeros, con conocimiento del Jefe del Servicio correspondiente.

CAPITULO V.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 36.- Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales retribuidas, con carácter general, tendrán una duración de 23 días laborables o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

El número de días de vacaciones se incrementará en dos días laborales adicionales al cumplir el trabajador/a quince años de servicio, añadiéndose un día laboral adicional al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiocho días laborales por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de los años de servicio señalados.

Al personal laboral que realicen una jornada distinta a la general, se les efectuará la correspondiente adecuación.

El disfrute de vacaciones se ajustará al siguiente régimen:

a) Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural. No obstante, de forma excepcional, se podrá autorizar su disfrute hasta el 31 de enero siguiente.

b) Se establece un período mínimo de disfrute de vacaciones de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio.

c) En el caso de Incapacidad Temporal legalmente acreditada, las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y se disfrutarán terminada dicha incapacidad conforme con lo establecido en el apartado a) anterior. El trabajador o trabajadora tendrá derecho al retraso de sus vacaciones, dentro del año natural, si no puede iniciarlas como consecuencia de Incapacidad Temporal.

d) En el caso de disfrute de permiso por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el periodo vacacional se disfrutarán dichas vacaciones a la conclusión del periodo de permiso y conforme con el apartado a) anterior.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

En el plazo máximo de quince días anteriores a la fecha establecida en el Plan de Vacaciones, los/as trabajadores/as podrán solicitar el cambio de fechas si lo estiman oportuno. Ante los conflictos que pudieran surgir, estos serán elevados a la Comisión de Seguimiento, para su dictamen y resolución.

El periodo concreto de disfrute de las vacaciones se adecuará a lo establecido en los apartados anteriores, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan.

Los turnos vacacionales se establecerán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades de cada centro.

En los centros de trabajo en los que exista cierre vacacional en un período determinado, los/las empleados/as disfrutarán de sus vacaciones coincidiendo con ese período. Si el número de días laborables incluidos en dicho período fuese superior a 23, se estará obligado a recuperar los días que excedan de esa cantidad durante el año natural. Si dicho número fuese inferior a 23, la diferencia de días la disfrutará como si fuesen días por asuntos particulares.

De no existir acuerdo, en aquellos centros o dependencias donde no se encuentre establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio. No obstante se propiciará la coincidencia de los periodos vacacionales de los cónyuges o parejas con hijos o hijas menores de edad a la hora del disfrute de las vacaciones.

En los centros en los que se presten actividades docentes o asistenciales, se tratará de hacer coincidir el disfrute de las vacaciones anuales del personal con el período de menor actividad de dichos centros.

En aquellos servicios en que por sus especiales características el comienzo de las vacaciones pudiera coincidir con un turno de descanso del trabajador o trabajadora, éste podrá posponer el inicio de aquellas hasta que dicho turno de descanso finalice.

Artículo 37.- Licencias.

Con carácter general, en materia de licencias, permisos y excedencias se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes.

1. Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los empleados públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien se conviva maritalmente, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad y siete días hábiles si es fuera del Estado español. Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad y seis días hábiles si es fuera del Estado español.

b) Por traslado de domicilio habitual y por trámites previos por razón de matrimonio, dos días hábiles.

c) Por asistencia a Cursos, Seminarios o Congresos Profesionales, el tiempo necesario.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. Por asistencia a Congresos Sindicales, un máximo de tres días al año.

e) Por matrimonio, o situación análoga, del empleado o empleada municipal, quince días naturales.

f) Por matrimonio o situación análoga, comunión o bautizo de familiares hasta primer grado un día hábil. Si es segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día de su celebración.

g) Por tramitación de separación legal y divorcio, un día efectivo de trabajo.

h) Para asistencia a consultas médicas con familiares que por su edad o estado lo requieran, hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar justificante médico.

i) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

k) 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.

1) Se establecen diez días por asuntos particulares al año que se distribuirán, excepto cuando las necesidades del servicio debidamente motivadas por escrito no lo permitan, de la manera siguiente:

- Dos días que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre, salvo que se correspondan con sábado o domingo.

- Ocho días, a elección del trabajador que se incrementarán en dos en el segundo supuesto del apartado anterior o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor.

En cualquier caso, el disfrute de días por asuntos propios no podrá denegarse siempre que quede cubierto el 50 por 100 del Servicio en ese Colectivo o Unidad.

Los permisos por asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del siguiente ejercicio.

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

Los días por asuntos particulares podrán acumularse al período de vacaciones anuales retribuidas.

En caso de acumulación de peticiones en un Servicio para un mismo período, se establecerá un sistema de turnos.

Artículo 38.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

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 sin perjuicio de las seis semanas inmediatas 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 por 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 permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para 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 dieciséis 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 aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis 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 dieciséis semanas o de las que correspondan en 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 progenitores 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 en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por 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 los regulen, 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 quince 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, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, 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 trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad 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 la 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 de atención o de salud según proceda. 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 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 39.- Protección de la maternidad y la paternidad. Permisos y excedencias para el cuidado de hijos y familiares.

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en lo previsto en la Ley 39 de 1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

(«B.O.E.» número 266, del 6 de noviembre de 1999).

1. Durante el embarazo, cuando exista riesgo, por mínimo que este pudiera ser, para la salud de la madre o el feto, y siempre previa prescripción facultativa, se tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo mientras dure aquel, sin que exista merma en el percibo de sus retribuciones. Así mismo, las trabajadoras tendrán derecho al cambio de la jornada nocturna a la diurna y al cambio de turno de trabajo, acompañando a la solicitud la recomendación médica.

2. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo y así lo certificase el médico que, en el Régimen General de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

3. Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado/a.

4. En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos de permiso, a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

5. El personal tendrá 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.

6. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal 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 o enfermedad, 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, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que viniera disfrutándose.

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, consolidación de grado y derechos pasivos, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

7. Por lactancia de cada hijo menor de 12 meses se tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. En el caso de adopción o acogimiento de un lactante se seguirán los mismos criterios establecidos en este apartado.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

Artículo 40.- Licencias no retribuidas.

1.- Los permisos por asuntos propios no retribuidos se concederán por un tiempo mínimo de siete días y un acumulado no superior a doce meses de duración cada dos años y por causa debidamente justificadas, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo de su Negociado, Sección o Servicio, debiéndose cursar la solicitud con quince días de antelación. En el caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través del Servicio de Régimen Interior.

Podrá solicitar estos permisos el trabajador que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo.

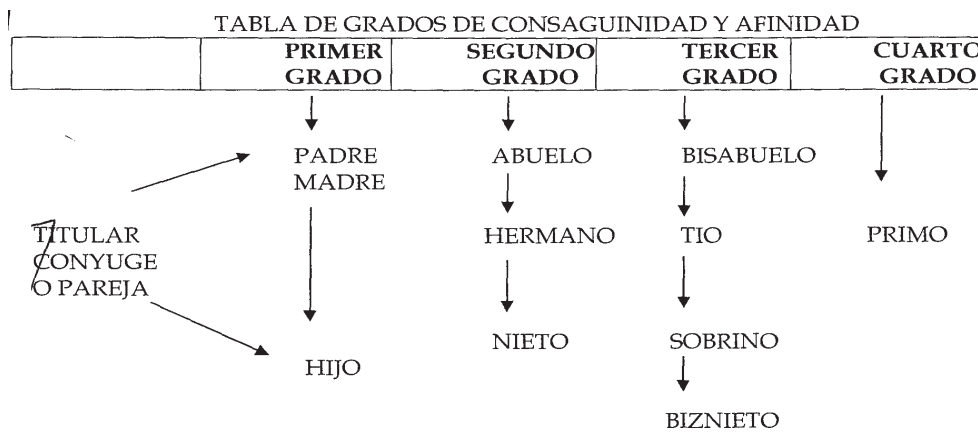
Como medida de fomento de empleo, estas licencias deberán ser suplidas por nuevas contrataciones.

2.- El trabajador municipal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún familiar menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de haberes, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Si dos o más empleados municipales generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.



Artículo 41.- Excedencia.

Todos los trabajadores/as del Ayuntamiento con al menos un año de antigüedad, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Este derecho sólo podrá ser ejercido de nuevo por la misma persona si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia y no podrá concederse cuando al trabajador/a se le instruya un expediente disciplinario.

La efectividad de esta excedencia requerirá resolución expresa de la Administración, que en todo caso, deberá dictarse en el plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales a contar desde su presentación.

El reingreso al servicio activo se registrará por lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Excedencia por cuidado de familiares.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 puntos 5 y 6.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de hombres y mujeres trabajadores. No obstante, si dos o más personas trabajadoras del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios públicos.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Al personal laboral con contrato de carácter temporal se le reservará el puesto de trabajo salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; el personal laboral con contrato fijo, de no hacerlo, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporal se extinguirá su relación contractual.

Excedencia por incompatibilidad. El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto de personal funcionario o laboral en distinta categoría profesional en el Ayuntamiento u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, el trabajador/a deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de reingreso al servicio activo, en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se registrará por lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores/as sobre quienes recaiga nombramiento como Personal Eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

El trabajador o trabajadora deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación; quienes tuvieran contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso del personal laboral temporales se extinguirá su relación contractual.

Excedencia voluntaria por agrupación familiar. El trabajador o trabajadora con contrato laboral de carácter fijo podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar por un plazo no menor de dos años y no mayor de quince, cuando su cónyuge o pareja que conviva

de hecho resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la Administración Pública bajo cualquier relación de empleo.

Finalizado el período de excedencia, el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, la relación laboral quedará extinguida.

El reingreso al servicio activo del trabajador o trabajadora, antes del vencimiento del período de excedencia o en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se registrará por lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. La trabajadora víctima de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara y al cómputo de la antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Artículo 42.- Incapacidad temporal (IT).

El trabajador/a que pase a la situación de IT percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones desde el primer día que se dé la circunstancia, ya sea por accidente laboral, no laboral o enfermedad.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a padeciese una situación de IT, no se computarán a efectos de duración de vacaciones los días que hubiese durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten.

El trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista del fin de las vacaciones, en caso de no continuar en situación de IT.

Los días que hubiera durado la IT se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan el Ayuntamiento y el afectado/a, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro/a trabajador/a.

CAPITULO VI.- SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 43.- Salud laboral.

De conformidad con lo establecido en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, demás normativa y acuerdos de desarrollo, el personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones de trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y a la vigilancia de su estado de salud.

La Administración garantizará la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuya prevención adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores/as, con las especialidades establecidas en la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

Artículo 44.- Comité de seguridad y salud.

La vigilancia de la salud tendrá la periodicidad y obligatoriedad que para las categorías profesionales determine el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El CSS, que será único para todo el Ayuntamiento, es el instrumento legal al servicio de éste y su personal, para el cumplimiento de las prescripciones legales en la materia.

El CSS tendrá carácter paritario, y estará compuesto por los delegados de prevención de la empresa, y en igual número, por los representantes de la empresa, a tenor de lo dispuesto en el artículo 38.2 de la LPRL y Reglamentos que lo desarrollan.

Los Delegados de Prevención que no sean miembros de la Junta de Personal o Comité de Empresa gozarán de los mismos derechos, garantías y crédito horario que estos.

El CSS estará asistido por los técnicos y especialistas que precise, en relación con la entidad, características y objeto de los informes, trabajos y estudios que tenga que realizar.

Artículo 45.- Formación en salud laboral.

La Administración garantizará que cada trabajador y trabajadora reciba la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos específicos de su puesto de trabajo. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren; siendo el tiempo empleado computable como jornada laboral. La formación se podrá impartir por el Ayuntamiento mediante medios propios o concertándola con servicios

ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

El Ayuntamiento deberá proporcionar a los delegados de salud los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el Ayuntamiento por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Artículo 46.- Botiquín de urgencia.

Según el Real Decreto 486 de 1997, de 14 de abril, deberá existir en los centros de trabajo, material para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados. Por su parte, en el anexo VI del referido Decreto, se determina que todo lugar de trabajo deberá disponer del citado material adecuado para primeros auxilios y, como mínimo, de un botiquín portátil cuyo contenido queda asimismo especificado.

Artículo 47.- Reconocimiento médico.

Se establece la obligatoriedad de realizar, para todo el personal acogido a este Convenio, un reconocimiento médico anual, adaptado en todo caso a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo.

Dicho reconocimiento se realizará en el primer trimestre de cada año, se efectuarán dentro del horario de trabajo y los gastos que se originen correrán a cargo del Ayuntamiento. Aquellos que realizasen este reconocimiento médico fuera del horario de trabajo, se les compensará con el tiempo empleado para el mismo.

Si como consecuencia de dicho reconocimiento se descubriese en algún trabajador/a una enfermedad que le incapacitara para el desarrollo normal de la actividad que viene desempeñando, la Corporación, de mutuo acuerdo con el trabajador/a y previa información a los representantes de los trabajadores, será destinado a otro puesto de trabajo de similar nivel profesional para el que estuviera dotado, que no fuera inconveniente para la dolencia que padeciera, sin que en ningún caso se vean disminuidas las retribuciones básicas y complementarias que percibiera en su puesto de trabajo. Igualmente se considerará cuando la citada incapacidad se produzca como consecuencia de accidente sufrido por el trabajador.

Artículo 48.- Vestuario y materiales de seguridad.

Los trabajadores/as municipales contarán con un Reglamento de Vestuario y Equipos de Protección Individual (E.P.I.), que el Comité de Seguridad y Salud gestionará y velará por su cumplimiento. Este tendrá por objeto el regular el derecho del personal municipal al disfrute del vestuario necesario para su trabajo, que le será suministrado por la Corporación.

Sólo tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razón de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

En caso de deterioro de las prendas asignadas, debido al uso de las mismas y previa comprobación, se hará entrega de la que resulte deteriorada.

La dotación de vestuario será la de un equipo en verano y otro en invierno, y su entrega será, en abril para el de verano y en septiembre para el de invierno.

Asimismo, están obligados los trabajadores al uso de la uniformidad de forma inexcusable y de modo correcto y adecuado.

Artículo 49.- Incapacidad permanente total.

El personal laboral fijo que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual podrá optar expresamente por ocupar otro puesto de los existentes en la Relación de Puestos de Trabajo de categorías profesionales correspondientes al grupo de titulación en el que estuviera encuadrado su anterior puesto, que pueda desempeñar y para el que se encuentre cualificado. La persona interesada deberá presentar su solicitud en el plazo de un mes a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, a partir de que adquiera firmeza la Sentencia por la que se le declare en dicha situación. A su solicitud deberá acompañar los informes que acrediten las deficiencias y/o patologías que padece. La persona interesada deberá reunir los requisitos exigidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo.

En ningún caso el trabajador o trabajadora podrá ocupar puestos de trabajo de la categoría profesional para la que se encuentre declarado en Incapacidad Permanente Total.

Artículo 50.- Movilidad voluntaria por razones de salud.

La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del personal laboral o familiares a cargo, en los términos y condiciones que se desarrolle, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

CAPITULO VII.- CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 51.- Conceptos retributivos.

El personal laboral del Ayuntamiento de Corral de Almaguer será retribuido por los siguientes conceptos:

51.1. Salario Base. Será el que se determine en las tablas anexas a este Convenio Colectivo, según la categoría profesional de cada trabajador/a.

51.2. Complemento de Destino. Es la retribución mensual que corresponde al trabajador/a por el nivel de su categoría.

51.3. Complemento del Puesto. Es el concepto en el que se encuentran valoradas las

condiciones particulares de los puestos de trabajo, en orden a los siguientes factores:

- Titulaciones Académicas.
- Otros estudios de especialización.
- Experiencia requerida.
- Responsabilidad por mando.
- Responsabilidad por repercusión en resultados.
- Esfuerzo intelectual.
- Esfuerzo físico.
- Penosidad.
- Peligrosidad.
- Características de jornada.
- Régimen de dedicación.

Dichos factores serán definidos y valorados en documento negociado con la representación sindical y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

51.4. Antigüedad. a) Los empleados laborales que el 1 de enero de 2006 percibían un Complemento de antigüedad seguirán percibiendo dicha cuantía, incrementada en los porcentajes que cada año haya establecido la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Los trienios generados por todos los empleados laborales a partir del 1 de enero de 2006 se retribuirán a razón de 25,00 euros mensuales por trienio. El primer trienio se cumplirá el 1 de enero de 2009. Esta cantidad se incrementará en los porcentajes que cada año haya establecido la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

51.5. Pagas extraordinarias. Los trabajadores del Ayuntamiento de Corral de Almaguer percibirán una Paga Extraordinaria en los meses de junio y diciembre consistente en el 100 por 100 de todos los complementos salariales consustanciales al puesto de trabajo.

51.6. Complemento Adicional. Los trabajadores del Ayuntamiento de Corral de Almaguer devengarán como Complemento Adicional, dos pagas, a razón de 203,05 euros cada una de ellas, que se cobrarán en los meses de Junio y Diciembre, y se actualizarán con arreglo a la subida anual que se indique en la Ley de los Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, se podrán asignar otros complementos de productividad de conformidad con la legislación vigente. Los criterios de reparto de este concepto retributivo habrán de ser negociados anualmente en reunión de la Comisión de Seguimiento.

51.7. Para 2009 y demás años posteriores de vigencia del presente Convenio, las retribuciones básicas, así como todos los complementos en los que así se ha reflejado, se incrementarán con el porcentaje que se indique en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

Artículo 52.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

La realización de horas extraordinarias queda prohibida salvo en aquellas situaciones en que sea imprescindible o estrictamente necesaria su realización, que en todos los casos se ajustará a los criterios siguientes:

1.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, que tendrán el carácter de estructurales.

2.- Horas extraordinarias justificadas por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, hasta un máximo de 80 horas estructurales anuales.

3.- En ningún caso serán cubiertas las necesidades laborales por el procedimiento de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias a las que se refiere el segundo punto de este artículo serán prestadas voluntariamente por el trabajador.

En todo caso, con anterioridad a la prestación de horas extraordinarias, el Encargado o jefe del Servicio presentará solicitud motivando y justificando la necesidad de prestación de horas extraordinarias, debiendo ser autorizada su realización por el Concejal responsable del Servicio.

El Encargado o Jefe del Servicio correspondiente entregará en el Negociado de Personal antes del 5 de cada mes los partes de horas extraordinarias del mes anterior con el suficiente detalle y acreditación de la autorización de su realización.

Bimestralmente el Negociado de Personal informará al Comité de Empresa del número de horas extraordinarias de los meses anteriores, que, ajustadas a los supuestos anteriormente descritos, se realicen en el Ayuntamiento.

El abono en metálico se realizará en el mes inmediato siguiente a la realización de las horas extraordinarias.

Los servicios extraordinarios que se compensen en días libres, se disfrutarán inexcusablemente a petición del trabajador, cuando lo considere oportuno.

Los servicios extraordinarios que se compensen económicamente, su cuantía deberá figurar como tal en la nómina del trabajador.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo serán compensados económicamente o en tiempo libre a elección del trabajador afectado. Tanto la compensación económica como el disfrute en tiempo libre serán calculados del modo siguiente:

- a) Horas empleadas de lunes a viernes:

Las realizadas de las 7,00 a las 22,00 horas, a 16,00 euros/hora ó 1 hora y 30 minutos.

Las realizadas de las 22,00 a las 7,00 horas, a 19,00 euros/hora, ó 2 horas.

b) Horas empleadas en sábados, domingos o festivos:

Las realizadas de las 7,00 a las 22,00 horas, a 21,00 euros/hora, ó 2 horas y 30 minutos.

Las realizadas de las 22,00 a las 7,00 horas, a 24,00 euros/hora., ó 3 horas.

Artículo 53.- dDietas y gastos de viaje. Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio a que tiene derecho el personal al servicio de este Ayuntamiento, son las establecidas con carácter general para la Administración del Estado, con las especificaciones que se determinan en el presente artículo, todo ello de conformidad con el artículo 157 del Real Decreto Legislativo 781 de 1986, artículo 8.2 del Real Decreto 861 de 1986.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones por razones del servicio con anterioridad a su realización, si el gasto se puede prever. Si esto no fuera posible se abonarán al mes siguiente de su realización. Las cuantías son las que establezca la legislación vigente.

Con independencia de lo anterior, toda comisión de servicio dará derecho a percibir gastos de viaje en el medio de transporte que se determine al autorizarla, con los siguientes criterios:

1. Vehículos particulares: la cantidad estipulada por ley de presupuestos generales.

2. Líneas regulares, en autobús, tren o avión, se abonará el importe del billete.

En los casos de asistencia por participación en tribunales, las cantidades a percibir serán las fijadas legalmente, conforme a Real Decreto 462 de 2002, Real Decreto 85 de 1998 de JCCM y Orden 12 de enero de 2004 de la Consejería de Economía y Hacienda.

Artículo 54.- Tiempo y forma de pago del salario.

El abono del salario se efectuará mensualmente y dentro de los últimos cinco días del mes corriente, se hará efectivo, habitualmente, por transferencia bancaria.

El trabajador/a recibirá copia de la nómina, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas por cada uno de los conceptos y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibos de salarios serán iguales en todos los Centros dependientes del Ayuntamiento.

CAPITULO VIII.- CATALOGACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 55.- Catálogo de funciones.

El Ayuntamiento elaborará un catálogo en el que se recogerán del modo más preciso posible las funciones de todos los puestos de trabajo que consten en la RPT, de tal manera que se constituya un elemento clarificador y determinante de los cometidos de los distintos puestos de trabajo así como de su clasificación. Dicho documento y/o sus modificaciones será negociado por la Mesa General de Negociación.

No obstante, cualquier creación o modificación de un puesto, el Ayuntamiento deberá presentar una propuesta de funciones para ese nuevo puesto en el plazo máximo de 15 días desde su creación o modificación. Las nuevas funciones serán incorporadas en el Catálogo de Funciones.

CAPITULO IX.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 56.- Formación profesional.

La Corporación incluirá en sus presupuestos una dotación presupuestaria dedicada a este concepto.

La formación profesional debe de ser considerada como un instrumento válido para la adecuación y conexión, necesarias entre las cualificaciones de los trabajadores/as y los requerimientos del empleo. La formación profesional de los trabajadores/as del Ayuntamiento constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al progreso de modernización que el propio concepto de servicio público exige y la sociedad demanda.

Para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores/as fijos, interinos o eventuales tendrán derecho a que se facilite la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional, cubriendo los gastos en su totalidad por parte del servicio al que pertenezca el trabajador, organizados por las Administraciones Públicas, u otras instituciones públicas o privadas.

Artículo 57.- Apoyo a la formación.

Para su formación y perfeccionamiento profesional el personal laboral tendrá derecho, al menos una vez cada cuatro años, a la asistencia a una actividad de formación.

El tiempo de formación realizado durante la jornada laboral se considerará como tiempo de trabajo efectivo. A estos efectos, cuando la asistencia a una acción formativa sea obligatoria para el personal laboral y se realice en todo o en parte fuera de su jornada laboral, aquél tendrá derecho a una reducción de la misma en idéntico tiempo a la parte afectada por la acción formativa.

Para facilitar el derecho a la formación, aquellos trabajadores/as que cursen Estudios Académicos y de Formación o Perfeccionamiento Profesional, tendrán las siguientes garantías:

- Preferencia, en su caso, para elegir turno de trabajo.

- Derecho a elegir turno de vacaciones, sólo para hacerlas coincidir con períodos anteriores a los exámenes.
 - Adecuar el horario de trabajo siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, de manera que se permita la asistencia al Curso de Formación o Estudios Académicos.
 - Podrán solicitar permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes.
- No obstante, para poder solicitar estos derechos, será condición indispensable la debida acreditación, tanto de estar matriculado como de su regular asistencia.

Artículo 58.- Formación continuada.

Con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos de los empleados públicos, y para que redunde en mejoras profesionales y retribuidas, la Corporación enviará a sus trabajadores/as a Seminarios, Mesas Redondas, Cursos de Reciclaje y Prácticas referentes a su especialidad, y Cursos de Formación Específicos.

La asistencia a la formación será obligatoria y con cargo a los presupuestos de la Corporación.

Cuando la iniciativa para realizar cursos directamente relacionados con el puesto de trabajo no venga de la Corporación, sino del propio trabajador, éste disfrutará de las mismas ventajas descritas en el artículo anterior, así como el coste del mismo, que será a cargo del presupuesto de la Corporación.

Artículo 59.- Formación concertada.

La Corporación, directamente o a través de conciertos y convenios con otras Administraciones o Centros Oficiales reconocidos, organizará Cursos de Perfeccionamiento y Reciclaje que permitan la adaptación de los trabajadores/as municipales a las modificaciones técnicas sufridas por los puestos de trabajo, así como cursos de Reconversión Profesional que aseguren la estabilidad en el empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. El tiempo de asistencia a estos cursos será considerado como de trabajo efectivo y cuando se asista a dichos cursos en tiempo de libranza además se les compensará con el mismo tiempo libre que no haya disfrutado por la asistencia a dicho curso.

CAPITULO X.- ASISTENCIAS SOCIALES

Artículo 60.- Seguro de accidentes de trabajo y retirada de carnet de conducir.

1.- La Corporación se obliga a suscribir un seguro de accidente de trabajo que cubra las veinticuatro horas del día, con unos capitales de 60.000,00 euros por muerte o invalidez del trabajador/a en caso de accidente o enfermedad profesional. Una copia de la póliza se entregará al Comité de Empresa.

2.- Igualmente se estudiará la posibilidad de concertar un seguro por retirada del carnet de conducir para aquellos empleados con obligación de conducir que ejerciendo su trabajo fueran sancionados con dicha penalización. Asimismo, se regulará el posible traslado del trabajador sancionado a otro puesto de similar categoría durante el cumplimiento de la sanción.

Artículo 61.- Asistencia jurídica y responsabilidad civil y profesional.

El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica necesaria a sus trabajadores/as en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios.

Concertará una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil y profesional ilimitada que pudiera derivarse de cualquier contingencia que suceda en acto de servicio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del trabajador/a. Se entregará copia de la póliza a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales firmantes.

En caso de que por circunstancias ajenas a los trabajadores/as, la póliza estuviera sin actualización, el Ayuntamiento asumirá automáticamente las indemnizaciones que se deriven de la propia responsabilidad.

Artículo 62.- Anticipos reintegrables.

1.- Podrán concederse, a los empleados laborales fijos, anticipos urgentes, por una cuantía máxima de 1.500,00 euros al trabajador que realice la jornada completa o la parte proporcional al que trabaje jornada parcial, debiendo reintegrarse en un plazo máximo de 12 mensualidades, a partir del mes siguiente a la concesión.

2.- No se accederá al anticipo en caso de que el trabajador tuviera alguno pendiente de reintegro.

3.- Se concederán por la Comisión de acción social por orden riguroso de solicitud en número de uno al mes, salvo casos de urgente necesidad.

La Comisión de Seguimiento resolverá todas las cuestiones relativas a la administración de este fondo.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 63.- Derechos sindicales.

El Ayuntamiento y los Sindicatos firmantes, se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española.

A tales efectos, la actividad sindical del Ayuntamiento será la regulada por la Ley Orgánica 11 de 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; Ley 9 de 1987, de 1 de marzo, de Organos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; Ley 7 de 1990, de 19 de julio de Negociación Colectiva, y demás normativa vigente en la materia, así como los convenios o acuerdos que se firman por ambas partes.

Artículo 64.- Secciones sindicales.

Los Sindicatos legalmente constituidos al amparo de lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el ámbito del Ayuntamiento, podrán constituir secciones sindicales, formadas por el conjunto de sus afiliados.

En el ámbito del Ayuntamiento, la Sección Sindical tendrá reconocido, a todos los efectos, plena capacidad de obrar, a través de sus representantes, en defensa de los intereses de los trabajadores, así como de los propios del sindicato al que pertenecen.

Cada Sección Sindical, con presencia en los órganos de representación, dispondrá de un local adecuado provisto de mobiliario y el material de oficina necesario que le permita desarrollar sus actividades.

Artículo 65.- Comité de empresa y representantes de los trabajadores. Crédito horario.

Cada Sección Sindical, legalmente constituida, tendrá derecho a nombrar un Delegado Sindical, el cual será el representante y portavoz del Sindicato en el Ayuntamiento. Dicho Delegado tendrá derecho a un crédito horario y tendrá todas las garantías, derechos y prerrogativas de cualquier Delegado de Personal.

Asimismo se le reconoce capacidad de negociación como Representante legal del Sindicato al que pertenezca en el ámbito del Ayuntamiento.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, tanto los Delegados Sindicales como los Delegados de Personal y representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario de 24 horas mensuales por delegado, acumulada en cómputo anual, para el mejor desempeño de sus funciones, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Los Delegados Sindicales o miembros de los órganos de representación de un mismo Sindicato que así lo manifiesten, podrán proceder previa comunicación al Sr. Alcalde a la acumulación de sus respectivos créditos horarios entre ellos, pudiendo llegar a la dispensa total de asistencia al trabajo de alguno de los representantes por la acumulación de 120 horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de crédito horario las horas empleadas en actuaciones o reuniones convocadas a iniciativa del Ayuntamiento, ni las empleadas en la Negociación, las cuales, de ser convocadas en horas distintas de las laborales, podrán ser utilizadas por los asistentes a la reunión en otra fecha dentro de la jornada laboral.

En el ámbito del Ayuntamiento, el Comité de Empresa, o en su caso los representantes de los Trabajadores, serán el órgano que represente los intereses del conjunto de trabajadores en dicho ámbito.

Estará formado por el número de representantes y Delegados/as de Personal que de acuerdo con la legislación vigente y en relación al número de trabajadores/as le corresponda.

Artículo 66.- Derechos, facultades y funciones.

Los derechos, facultades y funciones del Comité de Empresa y Representantes son los definidos por la Ley 11 de 1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y por la Ley 9 de 1987, de 12 de mayo, de Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de las Administraciones Públicas, modificado por la Ley 7 de 1990, de 17 de julio.

Además de los referidos en las citadas Leyes tendrán los siguientes:

A) Ejercer una labor de vigilancia de las siguientes materias:

1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos que en el Ayuntamiento y en sus Entes Autónomos estén en vigor; formulando, en su caso, las acciones legales oportunas.

2.- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los programas de capacitación de los trabajadores/as.

B) Colaborar con el Ayuntamiento en conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la efectividad en el trabajo.

C) Observarán el sigilo profesional en razón de su representación, sobre la documentación de carácter reservado que conozcan por su representación, aún después de cesar en la misma.

D) Los representantes legales de los trabajadores/as velarán para que en los programas de selección de personal se cumpla la normativa convenida, se apliquen los principios de no discriminación y se fomente una política racional de empleo.

E) El Comité de Empresa, siempre que las características de la empresa lo permitan, dispondrá de un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipo informático y el material de oficina necesario para el desarrollo de sus actividades, así como el acceso a los medios de reproducción documental.

F) En todos los Centros de Trabajo dispondrá de un tablón de anuncios, mediante el cual el Comité de Empresa pondrá en conocimiento de los trabajadores toda aquella información que considere de interés general.

G) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones sobre los que no deban guardar sigilo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

H) El Ayuntamiento pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores y del Comité de Empresa las nóminas y cualesquiera otro material necesario para conocer las retribuciones, cotizaciones, etcétera, de los trabajadores/as municipales.

I) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias vacantes que realice el

Ayuntamiento, siendo su informe vinculante. Asimismo designará a los vocales representantes de los trabajadores/as en los órganos de selección.

J) Será informada trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.

K) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio, propuesta y negociación en lo relativo a cualquier posible variación general o puntual de la jornada de trabajo y horario, así como de aquellos conflictos de entidad y alcance que se susciten, bien tengan carácter general o puntual.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente y por este acuerdo a los representantes de los trabajadores, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

En cualquier caso, los derechos, facultades y funciones previstas en este artículo se harán extensivas a las Secciones Sindicales y especialmente al Delegado/a Sindical.

Artículo 67.- Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal mantendrán las garantías establecidas en la normativa vigente para tal representatividad desde el momento de la proclamación de candidaturas hasta el año siguiente del cese en el cargo de representación para el que fueron elegidos.

Si la separación del servicio o cualquier otra sanción por supuestas faltas, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, siguiendo el procedimiento establecido en este Acuerdo, en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes de los trabajadores, el Comité de Empresa, Delegado/a de Personal y el Delegado/a Sindical del sindicato al que pertenezca.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegado/a de Personal y Delegados/as Sindicales poseerán prioridad de permanencia en el puesto de trabajo, en los casos de asignación de efectivos o traslados forzados, respecto de los demás trabajadores.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Artículo 68.- Derecho de reunión.

Están legitimados para convocar reuniones:

a) Las Secciones Sindicales Legalmente constituidas, directamente o a través de sus delegados/as Sindicales.

b) El Comité de Empresa.

c) Cualquier grupo de trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 30 por 100 del total.

Las Asambleas pueden ser:

a) De carácter general: Mediante preaviso al Ayuntamiento de setenta y dos horas, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal, las Centrales Sindicales o el 30 por 100 del total de la plantilla de la Administración de la Junta de Comunidades.

b) De carácter sectorial: Mediante preaviso al Ayuntamiento de 48 horas, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal, las Centrales Sindicales o el 30 por 100 de la plantilla correspondiente al sector afectado.

c) De centro de trabajo: Mediante preaviso al Ayuntamiento de 24 horas, pudiendo solicitarlo el Comité de Empresa, Delegados o Delegadas de Personal, Secciones Sindicales o el 33 por 100 de la plantilla del centro.

2. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de cuarenta horas anuales para la celebración de Asambleas.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que tengan que realizarse durante la celebración de Asambleas.

4. El preaviso establecido en el supuesto b) se reducirá a veinticuatro horas en casos excepcionales debido a su urgencia y gravedad.

CAPITULO XIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 69.- Responsabilidad disciplinaria.

Se aplicará lo dispuesto en el título VII de la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y demás Legislación aplicable.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en la presente Sección y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que 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 para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en la presente Sección, por la legislación laboral.

Artículo 70.- 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 71.- 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 y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- 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 cualquier 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 y funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a 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) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello de lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- b) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadora o del resto del personal.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- d) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- g) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- h) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- i) No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a

impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

k) La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras.

4. Serán faltas leves las siguientes:

a) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 72.- Sanciones.

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

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios 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 período 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 declarado improcedente el 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 73.- Prescripción de las 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 plazo 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 74.- 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 Básico del Empleado Público 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 establecida 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 sancionadores, se podrá adoptar mediante 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 seis 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 llegara 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.

Artículo 75.- Régimen disciplinario para el acoso sexual y el moobing.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los/las trabajadores/as, que conlleve conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de 7 de abril de 1988. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El término Moobing se define como «un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío». Dada la carencia de una regulación básica sobre este tipo de riesgos en nuestra legislación de seguridad y salud en el trabajo, podrá seguirse la descripción de sanciones incluidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Los representantes de los trabajadores/as y el servicio de personal del Ayuntamiento velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a, procurando silenciar su identidad.

Las trabajadoras y/o trabajadores afectadas/os por esta situación tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo, siempre que lo soliciten.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El Ayuntamiento de Corral de Almaguer no privatizará ninguno de los servicios que actualmente tiene. Si existe algún caso excepcional, será tratado en la Comisión de Seguimiento y en todos los casos será necesario el visto bueno de la representación sindical, para que se pueda privatizar algún servicio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Del presente Convenio Colectivo se dará traslado a todos los centros de trabajo dependientes del Excmo. Ayuntamiento, Concejales y Jefaturas de Servicio y de Sección, los cuales responderán de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Los puestos de trabajo no catalogados, que prestan sus servicios en el Ayuntamiento, se asimilarán sus retribuciones básicas y complementarias a puestos similares mientras no estén dichos puestos catalogados. Los criterios de asimilación se establecerán por la Comisión de Seguimiento.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

En el supuesto de que el I.P.C. del año supere el previsto para ese ejercicio, se creará un fondo cuya cuantía será la diferencia entre el I.P.C. real y el previsto. Dicho fondo se repartirá en la nómina de enero entre todos/as los/as trabajadores/as con los criterios que establezca la Comisión de Seguimiento.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 30 de 1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Ley 23 de 1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y Reales Decretos y reglamentos que las desarrollen y Ley 7 de 1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Ley 781 de 1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, Real Decreto 861 de 1986, de 25 de abril, Real Decreto 1174 de 1987, de 18 de septiembre, Real Decreto 896 de 1991, de 7 de junio, Real Decreto 158 de 1996, de 2 de febrero, Ordenes de 12 de mayo de 1989, de 2 de junio de 1999 y de 12 de septiembre de 2000, de la Consejería de Administraciones Públicas de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el acuerdo Administración Sindicatos para el periodo 2003-2004 y demás normativa complementaria o que en el futuro queda dictarse en la materia.

En Corral de Almaguer, a 4 de diciembre de 2008.

ACTA DE LOS ASISTENTES A LA REUNION CELEBRADA EL DIA 4 DE DICIEMBRE DE 2008 DE LA MESA NEGOCIADORA ENTRE EL COMITE DE EMPRESA Y EL AYUNTAMIENTO

CORRAL DE ALMAGUER

En representación del Ayuntamiento:

- Doña Juliana Fernández de la Cueva Lominchar.

- Don Julián Santiago Sánchez-Roldán.

En representación del Comité de Empresa:

- Don Luis Púa Farelo. (U.G.T.)

- Doña María del Carmen Lominchar Arévalo. (U.G.T.)

- Don Manuel Bretón Arévalo. (U.G.T.)

- Doña María Dolores Carbonero García (CC.OO.)

- Doña Vicenta Rodríguez García (CC.OO.)

En representación del Sindicato U.G.T.

- Don Carlos Cruz López.

En representación del Sindicato CC.OO.

- Don José Vicente Ochoa Torres.

- Doña Elisa García Martín.

Por unanimidad se nombran:

Presidente de la mesa negociadora: Doña Juliana Fernández de la Cueva Lominchar.

Secretario de la mesa negociadora: Don Luis Púa Farelo.

ACUERDOS ALCANZADOS EN LA MESA NEGOCIADORA

Por unanimidad de la mesa negociadora se acuerda modificar la tabla de la Relación de Puestos de Trabajo, presentada y registrada el 20 de noviembre; quedando sustituida por la que se adjunta a este acta.

Así mismo se acuerda adjuntar las nuevas tablas salariales de acuerdo con la modificación antes mencionada.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO				
Nº PUESTO	Nº TRABAJ.	GRUPO/NIVEL	DENOMINACIÓN PUESTO	* IMPORTE CP
1	1	A1/23	ASESOR/A JURIDICO CENTRO DE LA MUJER	234,27
2	1	A1/23	PSICOLOGO/A CENTRO DE LA MUJER	234,27
3	1	A2/21	DINAMIZADOR/A /A C. DE LA MUJER	213,01
4	1	A2/21	AEDL	202,75
5	1	A2/21	ARCHIVERO/A	196,88
6	1	A2/21	TRABAJADOR/A SOCIAL	223,27
7	1	A2/21	COORDINADOR/A PRIS	223,27
8	1	A2/21	EDUCADOR/A FAMILIAR	213,01
9	1	A2/21	TÉC. REL. LAB. CENTRO DE LA MUJER	213,01
10	1	A2/21	PROFESOR/A EDUC. DE ADULTOS	196,88
11	1	A2/21	BIBLIOTECARIO/A	207,65
12	1	C1/19	OFICIAL 1º FONTANERO, CARPINTERO	195,17
13	5	C1/19	OFICIAL 1º OBRAS	202,75
14	1	C1/19	CONDUCTOR/A BARREDORA	210,56
15	1	C1/19	OFICIAL 1º ELECTRICISTA	201,78
16	2	C1/19	CONDUCTOR/A MAQUINARIA PESADA	190,04
17	2	C1/19	MONITOR/A LUDOTECA	186,62
18	5	C1/19	MONITOR/A C. INTERNET	192,49
19	1	C1/19	ANIMADOR/A SOCIO-CULTURAL	201,78
20	1	C1/19	MONITOR/A DEL GIMNASIO DE MUSCULACIÓN	189,3
21	3	C1/19	EDUCADOR/A CAI	207,88
22	3	C2/18	OFICIAL 3º-AYUDANTE	187,59
23	1	C1/19	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	182,23
24	1	C2/18	CONSERVADOR/A DE PARQUES Y JARDINES	187,59
25	1	Agr. Prof./14	PEÓN SERVICIOS MÚLTIPLES	177,33
26	13	Agr. Prof./14	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	193,46
27	11	Agr. Prof./14	LIMPIADOR/A EDIFICIOS	172,2
28	2	Agr. Prof./14	VIGILANTE PUNTO LIMPIO	154,64

Año 2009

ptos	puesto	GR-NIV	JORN	S.BASE	C.D.	C.PUESTO	BRUTO '09
1	asesor/a jur. C.M.	A1.23	0,8571	972,90	481,84	167,62	1622,37
1	psicólogo/a C.M.	A1.23	1	1135,11	562,18	170,56	1867,85
1	t.social	A2.21	1	963,37	487,01	78,41	1528,79
1	bibliotecario/a (V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44
1	dinamizador/a C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	74,48	1317,60
1	téc. rel. labor. C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	74,47	1317,59
1	AEDL	A2.21	1	963,37	487,01	228,68	1679,06
1	archivero/a	A2.21	1	963,37	487,01	121,24	1571,62
1	educador/a familiar	A2.19	1	963,37	429,30	28,67	1421,34
1	coordinador/a pris	A2.18	0,8571	825,70	348,14	0,00	1173,84
1	prof. educ. adultos	A2.21	0,4286	412,90	208,73	149,93	771,56
1	animador/a sociocult.	C1.18	1	718,14	406,18	0,00	1124,32
3	edc.cai	C1.19	1	718,14	429,30	196,59	1344,03
1	monitor/a gim. muscul.	C1.19	1	718,14	429,30	107,25	1254,69
2	monitor/a ludoteca	C1.19	0,5714	410,35	245,30	33,21	688,85
5	monitor/a c. Internet	C1.16	0,1143	82,08	41,15	0,00	123,23
1	oficial 1ª font. carp.	C1.19	1	718,14	429,30	77,53	1224,97
1	oficial.1ª elect.(V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44
1	conserv. parq. y jard.	C2.18	1	587,20	406,18	143,65	1137,03
3	ayudante	C2.18	1	587,20	406,18	143,65	1137,03
5	oficial 1ª obras	C1.19	1	718,14	429,30	75,83	1223,27
1	conductor barredora	C1.19	1	718,14	429,30	83,68	1231,12
2	conduct.maq. pesada	C1.19	1	718,14	429,30	70,74	1218,18
1	auxiliar de biblioteca	C2.18	1	587,20	406,18	35,66	1029,04
3	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	120,04	969,94
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,8571	459,48	268,97	102,88	831,33
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,6	321,65	188,29	72,02	581,96
8	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,5714	308,32	179,31	68,59	554,22
1	peón serv. mül.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	224,17	1074,07
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	29,70	879,60
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6569	352,16	206,14	19,55	577,85
3	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6428	344,60	201,72	19,14	565,45
4	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,5	288,05	156,91	14,85	439,80
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4772	255,82	149,75	14,12	419,70
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4287	229,82	134,53	12,64	376,99
1	vigil. punt. limp. (a)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,90	950,80
2	vigil.punt. limp.(b)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,90	950,80

* El Salario Base y el C. Destino están calculados según los PGE 2008, por lo que se verán incrementados en la misma cuantía que se indique en los PGE de 2009.
Años 2010-2011

nºpuestos	puesto	GR-NIV	JORN	S.BASE	C.D.	C.puesto2010	BRUTO '10	C.puesto2011	BRUTO '11
1	asesor/a jur. C.M.	A1.23	0,8571	972,90	481,84	184,21	1638,95	200,79	1655,54
1	psicólogo/a C.M.	A1.23	1	1135,11	562,18	202,41	1899,70	234,27	1931,56
1	t.social	A2.21	1	963,37	487,01	150,84	1601,22	223,27	1673,65
1	bibliotecario/a (V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44	207,65	1355,09
1	dinamizador/a C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	128,52	1371,65	182,57	1425,69
1	téc. rel. labor. C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	128,52	1371,64	182,57	1425,69
1	AEDL	A2.21	1	963,37	487,01	210,53	1660,91	202,75	1653,13
1	archivero/a	A2.21	1	963,37	487,01	159,06	1609,44	196,88	1647,26
1	educador/a familiar	A2.21	1	963,37	487,01	91,99	1542,37	213,01	1663,39
1	coordinador/a pris	A2.21	0,8571	825,70	417,42	80,99	1304,11	191,36	1434,48
1	prof. educ. adultos	A2.21	0,4286	412,90	208,73	117,16	738,79	84,38	706,01
1	animador/a sociocult.	C1.19	1	718,14	429,30	89,32	1236,76	201,78	1349,22
3	edc.cai	C1.19	1	718,14	429,30	202,23	1349,67	207,88	1355,32
1	monitor/a gim. muscul	C1.19	1	718,14	429,30	148,28	1295,72	189,30	1336,74
2	monitor/a ludoteca	C1.19	0,5714	410,35	245,30	69,92	725,57	106,63	762,28
5	monitor/a c. Internet	C1.19	0,1143	82,08	49,07	4,77	135,92	22,00	153,15
1	oficial 1ª font. carp.	C1.19	1	718,14	429,30	136,35	1283,79	195,17	1342,61
1	oficial.1ª elect.(V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44	201,78	1349,22
1	conserv. parq. y jard.	C2.18	1	587,20	406,18	165,62	1159,00	187,59	1180,97
3	ayudante	C2.18	1	587,20	406,18	165,62	1159,00	187,59	1180,97
5	oficial 1ª obras	C1.19	1	718,14	429,30	139,29	1286,73	202,75	1350,19
1	conductor barredora	C1.19	1	718,14	429,30	147,12	1294,56	210,56	1358,00
2	conduct.maq. pesada	C1.19	1	718,14	429,30	130,39	1277,83	190,04	1337,48
1	auxiliar de biblioteca	C2.18	1	587,20	406,18	108,94	1102,32	182,23	1175,61
3	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	156,75	1006,65	193,46	1043,36
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,8571	459,48	268,97	134,35	862,80	165,81	894,26
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,6	321,65	188,29	94,05	603,99	116,07	626,01
8	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,5714	308,32	179,31	89,58	575,20	110,54	596,17
1	peón serv. mül.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	224,17	1074,07	177,33	1027,23
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,95	950,85	172,20	1022,10
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6569	352,16	206,14	66,34	624,63	113,12	671,42
3	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6428	344,60	201,72	64,91	611,23	110,69	657,00
4	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,5	288,05	156,91	50,47	475,42	86,10	511,05
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4772	255,82	149,75	48,15	453,72	82,17	487,74
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4287	229,82	134,53	43,23	407,58	73,82	438,17
1	vigil. punt. limp. (a)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	127,77	977,67	154,64	1004,54
2	vigil.punt. limp.(b)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	127,77	977,67	154,64	1004,54

* El Salario Base y el C. Destino están calculados según los PGE 2008, por lo que se verán incrementados en la misma cuantía que se indique en los PGE de 2010 y 2011 para cada año.

Año 2009

ptos	puesto	GR-NIV	JORN	S.BASE	C.D.	C.PUESTO	BRUTO '09
1	asesor/a jur. C.M.	A1.23	0,8571	972,90	481,84	167,62	1622,37
1	psicólogo/a C.M.	A1.23	1	1135,11	562,18	170,56	1867,85
1	t.social	A2.21	1	963,37	487,01	78,41	1528,79
1	bibliotecario/a (V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44
1	dinamizador/a C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	74,48	1317,60
1	téc. rel. labor. C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	74,47	1317,59
1	AEDL	A2.21	1	963,37	487,01	228,68	1679,06
1	archivero/a	A2.21	1	963,37	487,01	121,24	1571,62
1	educador/a familiar	A2.19	1	963,37	429,30	28,67	1421,34
1	coordinador/a pris	A2.18	0,8571	825,70	348,14	0,00	1173,84
1	prof. educ. adultos	A2.21	0,4286	412,90	208,73	149,93	771,56
1	animador/a sociocult.	C1.18	1	718,14	406,18	0,00	1124,32
3	edc.cai	C1.19	1	718,14	429,30	196,59	1344,03
1	monitor/a gim. muscul.	C1.19	1	718,14	429,30	107,25	1254,69
2	monitor/a ludoteca	C1.19	0,5714	410,35	245,30	33,21	688,85
5	monitor/a c. internet	C1.16	0,1143	82,08	41,15	0,00	123,23
1	oficial 1ª font. carp.	C1.19	1	718,14	429,30	77,53	1224,97
1	oficial.1ªelect.(V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44
1	conserv. parq. y jard.	C2.18	1	587,20	406,18	143,65	1137,03
3	ayudante	C2.18	1	587,20	406,18	143,65	1137,03
5	oficial 1ª obras	C1.19	1	718,14	429,30	75,83	1223,27
1	conductor barredora	C1.19	1	718,14	429,30	83,68	1231,12
2	conduct.maq. pesada	C1.19	1	718,14	429,30	70,74	1218,18
1	auxiliar de biblioteca	C1.14	1	718,14	313,81	0,00	1031,95
3	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	120,04	969,94
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,8571	459,48	268,97	102,88	831,33
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,6	321,65	188,29	72,02	581,96
8	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,5714	306,32	179,31	68,59	554,22
1	peón serv. mül.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	224,17	1074,07
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	29,70	879,60
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6569	352,16	206,14	19,55	577,85
3	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6428	344,60	201,72	19,14	565,45
4	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,5	268,05	156,91	14,85	439,80
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4772	255,82	149,75	14,12	419,70
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4287	229,82	134,53	12,64	376,99
1	vigil. punt. limp. (a)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,90	950,80
2	vigil.punt. limp.(b)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,90	950,80

* El Salario Base y el C. Destino están calculados según los PGE 2008. por lo que se verán incrementados en la misma cuantía que se indique en los PGE de 2009.

Año 2010

nºpuestos	puesto	GR-NIV	JORN	S.BASE	C.D.	C.puesto2010	BRUTO '10
1	asesor/a jur. C.M.	A1.23	0,8571	972,90	481,84	184,21	1638,95
1	psicólogo/a C.M.	A1.23	1	1135,11	562,18	202,41	1899,70
1	t.social	A2.21	1	963,37	487,01	150,84	1601,22
1	bibliotecario/a (V)	A2.21	1	963,37	487,01		1147,44
1	dinamizador/a C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	128,52	1371,65
1	téc. rel. labor. C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	128,52	1371,64
1	AEDL	A2.21	1	963,37	487,01	210,53	1660,94
1	archivero/a	A2.21	1	963,37	487,01	159,06	1609,44
1	educador/a familiar	A2.21	1	963,37	487,01	91,99	1542,37
1	coordinador/a pris	A2.21	0,8571	825,70	417,42	60,99	1304,11
1	prof. educ. adultos	A2.21	0,4286	412,90	208,73	117,16	738,79
1	animador/a sociocult.	C1.19	1	718,14	429,30	89,32	1236,76
3	edc.cai	C1.19	1	718,14	429,30	202,23	1349,67
1	monitor/a gim. muscul.	C1.19	1	718,14	429,30	148,28	1295,72
2	monitor/a ludoteca	C1.19	0,5714	410,35	245,30	69,92	725,57
5	monitor/a c. internet	C1.19	0,1143	82,08	49,07	4,77	135,92
1	oficial 1ª font. carp.	C1.19	1	718,14	429,30	136,35	1283,79
1	oficial.1ªelect.(V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44
1	conserv. parq. y jard.	C2.18	1	587,20	406,18	165,62	1159,00
3	ayudante	C2.18	1	587,20	406,18	165,62	1159,00
5	oficial 1ª obras	C1.19	1	718,14	429,30	139,29	1286,73
1	conductor barredora	C1.19	1	718,14	429,30	147,12	1294,56
2	conduct.maq. pesada	C1.19	1	718,14	429,30	130,39	1277,83
1	auxiliar de biblioteca	C1.14	1	718,14	313,81	71,00	1102,95
3	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	156,75	1006,65
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,8571	459,48	268,97	134,35	862,80
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,6	321,65	188,29	94,05	603,99
8	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,5714	306,32	179,31	89,56	575,20
1	peón serv. mül.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	224,17	1074,07
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,95	950,85
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6569	352,16	206,14	66,34	624,63
3	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6428	344,60	201,72	64,91	611,23
4	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,5	268,05	156,91	50,47	475,42
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4772	255,82	149,75	48,15	453,72
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4287	229,82	134,53	43,23	407,58
1	vigil. punt. limp. (a)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	127,77	977,67
2	vigil.punt. limp.(b)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	127,77	977,67

* El Salario Base y el C. Destino están calculados según los PGE 2008, por lo que se verán incrementados en la misma cuantía que se indique en los PGE de 2010 y 2011 para cada año.

Año 2011

nºpuestos	puesto	GR-NIV	JORN	S.BASE	C.D.	C.puesto2011	BRUTO '11
1	asesor/a jur. C.M.	A1.23	0,8571	972,90	481,84	200,79	1655,54
1	psicólogo/a C.M.	A1.23	1	1135,11	562,18	234,27	1931,56
1	t.social	A2.21	1	963,37	487,01	223,27	1673,65
1	bibliotecario/a (V)	A2.21	1	963,37	487,01	207,65	1355,09
1	dinamizador/a C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	182,57	1425,69
1	téc. rel. labor. C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	182,57	1425,69
1	AEDL	A2.21	1	963,37	487,01	202,75	1653,13
1	archivero/a	A2.21	1	963,37	487,01	196,88	1647,26
1	educador/a familiar	A2.21	1	963,37	487,01	213,01	1669,39
1	coordinador/a pris	A2.21	0,8571	825,70	417,42	191,36	1434,48
1	prof. educ. adultos	A2.21	0,4286	412,90	208,73	84,38	706,01
1	animador/a sociocult.	C1.19	1	718,14	429,30	201,78	1349,22
3	edc.cai	C1.19	1	718,14	429,30	207,88	1355,32
1	monitor/a gim. muscul.	C1.19	1	718,14	429,30	189,30	1336,74
2	monitor/a ludoteca	C1.19	0,5714	410,35	245,30	106,63	762,28
5	monitor/a c. internet	C1.19	0,1143	82,08	49,07	22,00	153,15
1	oficial 1ª font. carp.	C1.19	1	718,14	429,30	195,17	1342,61
1	oficial.1ªelect.(V)	C1.19	1	718,14	429,30	201,78	1349,22
1	conserv. parq. y jard.	C2.18	1	587,20	406,18	187,59	1180,97
3	ayudante	C2.18	1	587,20	406,18	187,59	1180,97
5	oficial 1ª obras	C1.19	1	718,14	429,30	202,75	1350,19
1	conductor barredora	C1.19	1	718,14	429,30	210,56	1358,00
2	conduct.maq. pesada	C1.19	1	718,14	429,30	190,04	1337,48
1	auxiliar de biblioteca	C1.19	1	718,14	429,30	28,00	1175,44
3	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	193,46	1043,36
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,8571	459,48	268,97	165,81	894,26
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,6	321,65	188,29	116,07	626,01
8	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,5714	306,32	179,31	110,54	596,17
1	peón serv. mül.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	177,33	1027,23
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	172,20	1022,10
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6569	352,16	206,14	113,12	671,42
3	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6428	344,60	201,72	110,69	657,00
4	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,5	268,05	156,91	86,10	511,05
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4772	255,82	149,75	82,17	487,74
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4287	229,82	134,53	73,82	438,17
1	vigil. punt. limp. (a)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	154,64	1004,54
2	vigil.punt. limp.(b)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	154,64	1004,54

* El Salario Base y el C. Destino están calculados según los PGE 2008, por lo que se verán incrementados en la misma cuantía que se indique en los PGE de 2010 y 2011 para cada año.

ACTA DE LOS ASISTENTES A LA REUNION CELEBRADA EL DIA 30 DE ENERO DE 2009, DE LA MESA NEGOCIADORA ENTRE EL COMITE DE EMPRESA Y EL AYUNTAMIENTO D E

CORRAL DE ALMAGUER.

En representación del Ayuntamiento:

- Doña Juliana Fernández de la Cueva Lominchar.
- Don Julián Santiago Sánchez-Roldán.

En representación del Comité de Empresa:

- Don Luis Púa Farelo. (U.G.T.)
- Doña María del Carmen Lominchar Arévalo. (U.G.T.)
- Don Manuel Bretón Arévalo. (U.G.T.)
- Doña María Dolores Carbonero García (CC.OO.)
- Doña Vicenta Rodríguez García (CC.OO.)

En representación del Sindicato U.G.T.

- Don Carlos Cruz López.

En representación del Sindicato CC.OO.

- Don José Vicente Ochoa Torres.
- Doña Elisa García Martín.

Por unanimidad se nombran:

Presidente de la mesa negociadora: Doña Juliana Fernández de la Cueva Lominchar.

Secretario de la mesa negociadora: Don Luis Púa Farelo.

ACUERDOS ALCANZADOS EN LA MESA NEGOCIADORA

Por unanimidad de la mesa negociadora se acuerda corregir los errores detectados en las tablas salariales presentadas y registradas el 4 de diciembre de 2008, quedando sustituidas por las que se adjuntan.

Año 2009

ptos	puesto	GR-NIV	JORN	S.BASE	C.D.	C.PUESTO	BRUTO'09
1	asesor/a jur. C.M.	A1.23	0,8571	972,90	481,84	167,62	1622,37
1	psicólogo/a C.M.	A1.23	1	1135,11	562,18	170,56	1867,85
1	t.social	A2.21	1	963,37	487,01	78,41	1528,79
1	bibliotecario/a (V)	A2.21	1	718,14	429,30		1147,44
1	dinamizador/a C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	74,48	1317,60
1	téc. rel. labor. C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	74,47	1317,59
1	AEDL	A2.21	1	963,37	487,01	202,75	1653,13
1	archivero/a	A2.21	1	963,37	487,01	121,24	1571,62
1	educador/a familiar	A2.19	1	963,37	429,30	28,67	1421,34
1	coordinador/a pris	A2.18	0,8571	825,70	348,14	0,00	1173,84
1	prof. educ. adultos	A2.21	0,4286	412,90	208,73	196,88	818,51
1	animador/a sociocult.	C1.18	1	718,14	406,18	0,00	1124,32
3	edc.cai	C1.19	1	718,14	429,30	196,59	1344,03
1	monitor/a gim. muscul.	C1.19	1	718,14	429,30	107,25	1254,69
2	monitor/a ludoteca	C1.19	0,5714	410,35	245,30	33,21	688,85
5	monitor/a c. internet	C1.16	0,1143	82,08	41,15	0,00	123,23
1	oficial 1ª font. carp.	C1.19	1	718,14	429,30	77,53	1224,97
1	oficial.1ª elect.(V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44
1	conserv. parq. y jard.	C2.18	1	587,20	406,18	143,65	1137,03
3	ayudante	C2.18	1	587,20	406,18	143,65	1137,03
5	oficial 1ª obras	C1.19	1	718,14	429,30	75,83	1223,27
1	conductor barredora	C1.19	1	718,14	429,30	83,68	1231,12
2	conduct.maq. pesada	C1.19	1	718,14	429,30	70,74	1218,18
1	auxiliar de biblioteca	C1.14	1	718,14	313,81	0,00	1031,95
3	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	120,04	969,94
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,8571	459,48	268,97	102,88	831,33
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,6	321,65	188,29	72,02	581,96
8	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,5714	306,32	179,31	68,59	554,22
1	peón serv. mül.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	177,33	1027,23
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	29,70	879,60
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6569	352,16	206,14	19,55	577,85
3	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6428	344,60	201,72	19,14	565,45
4	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,5	268,05	156,91	14,85	439,80
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4772	255,82	149,75	14,12	419,70
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4287	229,82	134,53	12,64	376,99
1	vigil. punt. limp. (a)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,90	950,80
2	vigil.punt. limp.(b)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,90	950,80

* El Salario Base y el C. Destino están calculados según los PGE 2008, por lo que se verán incrementados en la misma cuantía que se indique en los PGE de 2009.

Año 2010

nºpuestos	puesto	GR-NIV	JORN	S.BASE	C.D.	C.puesto2010	BRUTO'10
1	asesor/a jur. C.M.	A1.23	0,8571	972,90	481,84	184,21	1638,95
1	psicólogo/a C.M.	A1.23	1	1135,11	562,18	202,41	1899,70
1	t.social	A2.21	1	963,37	487,01	150,84	1601,22
1	bibliotecario/a (V)	A2.21	1	963,37	487,01		1147,44
1	dinamizador/a C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	128,52	1371,65
1	téc. rel. labor. C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	128,52	1371,64
1	AEDL	A2.21	1	963,37	487,01	202,75	1653,13
1	archivero/a	A2.21	1	963,37	487,01	159,06	1609,44
1	educador/a familiar	A2.21	1	963,37	487,01	91,99	1542,37
1	coordinador/a pris	A2.21	0,8571	825,70	417,42	60,99	1304,11

1	prof. educ. adultos	A2.21	0,4286	412,90	208,73	196,88	818,51
1	animador/a sociocult.	C1.19	1	718,14	429,30	89,32	1236,76
3	edc.cai	C1.19	1	718,14	429,30	202,23	1349,67
1	monitor/a gim. muscul.	C1.19	1	718,14	429,30	148,28	1295,72
2	monitor/a ludoteca	C1.19	0,5714	410,35	245,30	69,92	725,57
5	monitor/a c. internet	C1.19	0,1143	82,08	49,07	4,77	135,92
1	oficial 1º font. carp.	C1.19	1	718,14	429,30	136,35	1283,79
1	oficial.1ºelect.(V)	C1.19	1	718,14	429,30		1147,44
1	conserv. parq. y jard.	C2.18	1	587,20	406,18	165,62	1159,00
3	ayudante	C2.18	1	587,20	406,18	165,62	1159,00
5	oficial 1º obras	C1.19	1	718,14	429,30	139,29	1286,73
1	conductor barredora	C1.19	1	718,14	429,30	147,12	1294,56
2	conduct.maq. pesada	C1.19	1	718,14	429,30	130,39	1277,83
1	auxiliar de biblioteca	C1.16	1	718,14	360,02	24,00	1102,16
3	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	156,75	1006,65
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,8571	459,48	268,97	134,35	862,80
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,6	321,65	188,29	94,05	603,99
8	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,5714	306,32	179,31	89,56	575,20
1	peón serv. mül.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	177,33	1027,23
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	100,95	950,85
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6569	352,16	206,14	66,34	624,63
3	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6428	344,60	201,72	64,91	611,23
4	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,5	268,05	156,91	50,47	475,42
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4772	255,82	149,75	48,15	453,72
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4287	229,82	134,53	43,23	407,58
1	vigil. punt. limp. (a)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	127,77	977,67
2	vigil.punt. limp.(b)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	127,77	977,67

* El Salario Base y el C. Destino están calculados según los PGE 2008, por lo que se verán incrementados en la misma cuantía que se indique en los PGE de 2010.

nºpuestos	puesto	GR-NIV	JORN	S.BASE	C.D.	C.puesto2011	BRUTO '11
1	asesor/a jur. C.M.	A1.23	0,8571	972,90	481,84	200,79	1655,54
1	psicólogo/a C.M.	A1.23	1	1135,11	562,18	234,27	1931,56
1	t.social	A2.21	1	963,37	487,01	223,27	1673,65
1	bibliotecario/a (V)	A2.21	1	963,37	487,01	207,65	1355,09
1	dinamizador/a C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	182,57	1425,69
1	téc. rel. labor. C.M.	A2.21	0,8571	825,70	417,42	182,57	1425,69
1	AEDL	A2.21	1	963,37	487,01	202,75	1653,13
1	archivero/a	A2.21	1	963,37	487,01	196,88	1647,26
1	educador/a familiar	A2.21	1	963,37	487,01	213,01	1663,39
1	coordinador/a pris	A2.21	0,8571	825,70	417,42	191,36	1434,48
1	prof. educ. adultos	A2.21	0,4286	412,90	208,73	196,88	818,51
1	animador/a sociocult.	C1.19	1	718,14	429,30	201,78	1349,22
3	edc.cai	C1.19	1	718,14	429,30	207,88	1355,32
1	monitor/a gim. muscul.	C1.19	1	718,14	429,30	189,30	1336,74
2	monitor/a ludoteca	C1.19	0,5714	410,35	245,30	106,63	762,28
5	monitor/a c. internet	C1.19	0,1143	82,08	49,07	22,00	153,15
1	oficial 1º font. carp.	C1.19	1	718,14	429,30	195,17	1342,61
1	oficial.1ºelect.(V)	C1.19	1	718,14	429,30	201,78	1349,22
1	conserv. parq. y jard.	C2.18	1	587,20	406,18	187,59	1180,97
3	ayudante	C2.18	1	587,20	406,18	187,59	1180,97
5	oficial 1º obras	C1.19	1	718,14	429,30	202,75	1350,19
1	conductor barredora	C1.19	1	718,14	429,30	210,56	1358,00
2	conduct.maq. pesada	C1.19	1	718,14	429,30	190,04	1337,48
1	auxiliar de biblioteca	C1.19	1	718,14	429,30	28,00	1175,42
3	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	193,46	1043,36
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,8571	459,48	268,97	165,81	894,26
1	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,6	321,65	188,29	116,07	626,01
8	aux. de ayu. a dom.	A.Prof.14	0,5714	306,32	179,31	110,54	596,17
1	peón serv. mül.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	177,33	1027,23
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	1	536,09	313,81	172,20	1022,10
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6569	352,16	206,14	113,12	671,42
3	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,6428	344,60	201,72	110,69	657,00
4	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,5	268,05	156,91	86,10	511,05
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4772	255,82	149,75	82,17	487,74
1	limpiador/a de edif.	A.Prof.14	0,4287	229,82	134,53	73,82	438,17
1	vigil. punt. limp. (a)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	154,64	1004,54
2	vigil.punt. limp.(b)	A.Prof.14	1	536,09	313,81	154,64	1004,54

* El Salario Base y el C. Destino están calculados según los PGE 2008, por lo que se verán incrementados en la misma cuantía que se indique en los PGE de 2011.