

# 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 EMPLEO,  
IGUALDAD Y JUVENTUD****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Quismondo, número de Código de Convenio 4501262, suscrito, de una parte, por tres representantes de la Empresa y de otra, en nombre de los trabajadores, por Comité de Empresa, firmado el día 12 de agosto de 2010 y presentado ante este Organismo en 27 de septiembre de 2010 y tras las modificaciones efectuadas en su articulado el 23 de diciembre de 2010 y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de Real Decreto Legislativo 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 98 de 2010, de 1 de junio de 2010 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, 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 (hoy Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud), esta Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud acuerda:

Primero.-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.

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

Toledo 10 de enero de 2011.-El Delegado Provincial de Empleo y Juventud, Pedro Antonio López Gómez.

Don Antonio Esteban Rico, Secretario-habilitado del Ayuntamiento de Quismondo.

Certifica: Que en sesión celebrada por el pleno de la Corporación el día 11 de agosto de 2010, según consta en el borrador del Acta y a resultados de su aprobación posterior, se adoptó el acuerdo siguiente:

La aprobación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Quismondo. Por cinco votos a favor y cuatro en contra.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, expido y firmo la presente en Quismondo a 12 de agosto de 2010.- El Secretario habilitado, Antonio Esteban Rico.- Visto bueno.-El Alcalde, José Eugenio del Castillo Fenández-Pacheco.

Don Arturo González Martínez, Secretario del Ayuntamiento de Quismondo.

Certifico: Que la modificación del convenio del personal laboral de Quismondo que se adjunta, fue aprobado por mayoría absoluta en pleno de fecha 3 de diciembre 2010.

Quismondo 13 de diciembre de 2010.- El Secretario, Arturo González Martínez.

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL  
DEL AYUNTAMIENTO DE QUISMONDO****CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Conciertan el presente Convenio, de un lado el Ilmo. Ayuntamiento de Quismondo, de otro los delegados de Personal del mismo, marcándose como objetivo principal, ambas partes, modernizar el Ayuntamiento, entendiéndose por el término «modernizar» dar un servicio a cada trabajador, haciendo posible una mejor calidad de vida para todos.

**1.1. AMBITO DE APLICACION.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral que presta o preste sus servicios en el Ayuntamiento de Quismondo, todo ello sin perjuicio de aplicar la legislación vigente en lo que sea de obligado cumplimiento para la Administración Local, y con excepción hecha del personal que presta sus servicios a través del Plan Integrado de Empleo Regional, así como el personal del S.A.D.

### 1.2. DURACION, VIGENCIA Y REVISION.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el pleno de esta Corporación aunque su aplicación a efectos retributivos se retrotraerá al 1 de enero de 2010, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, y quedará prorrogado por periodos anuales completos, salvo renuncia expresa de las partes. Revisable anualmente según LPG.

El presente Convenio Colectivo se denunciará durante los 3 últimos meses de su vigencia, quedando constituida la mesa negociadora antes de los tres meses de su denuncia.

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente. Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral, las partes procederán a negociar un nuevo Convenio Colectivo, salvo que los dos tercios de los miembros de cada una de las partes acuerden, en su caso, negociar la parte anulada. En ambos supuestos, hasta la elaboración de un nuevo texto se aplicará el Convenio Colectivo anterior.

### 1.3. COMISION PARITARIA, ESTUDIO, VIGILANCIA, INTERPRETACION Y DESARROLLO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Esta estará formada por seis miembros, tres por parte del Ayuntamiento y tres por parte social. Para los acuerdos de esta comisión de seguimiento la parte empresarial tendrá un voto y la parte social otro voto. Ambas partes podrán estar acompañadas, con voz pero sin voto, por dos asesores.

Corresponde a la Comisión paritaria:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del Convenio.
- b) La facultad de conciliación previa y no vinculante a los conflictos colectivos, si los hubiera.
- c) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudiar aquellas reclamaciones que puedan formular los trabajadores/as a la misma.
- e) Actualización de las normas del Convenio, cuando venga determinado por disposiciones legales.
- f) Informar de los expedientes de reclasificación profesional.
- g) Ejercer conjuntamente con la Empresa la gestión de las Bolsas de Trabajo, así como tener información sobre cualquier contratación que se produzca en este Ayuntamiento de Personal Laboral. Para llevar a cabo esta gestión siempre se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales. No será necesario tal procedimiento en el caso de que resulte necesario realizar contrataciones urgentes.

## CAPITULO II

### TIEMPO DE TRABAJO

#### 2.1. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 37,5 horas en cómputo semanal, a realizar con carácter general de lunes a viernes, en jornada de mañana (de 8,00 a 15,00 horas). A fin de completar las 37,5 horas, trabajarán los sábados alternos.

Cualquier alteración de la jornada laboral se hará por acuerdo de la Comisión Paritaria de Seguimiento. En caso de urgente necesidad realizar un cambio, se tendrá que someter posteriormente al dictamen de la Comisión Paritaria.

Todos los trabajadores/as dispondrán durante la jornada laboral de un descanso por un periodo de 30 minutos con carácter general retribuido y no recuperable, siempre en el lugar donde estén trabajando.

La obligatoriedad en el cumplimiento de la jornada afecta a todo el personal vinculado en el presente Convenio. El Ayuntamiento controlará y los Delegados de Personal, velarán por el cumplimiento de dicha obligación.

#### 2.2. CALENDARIO LABORAL.

Se establece, con carácter general, como días festivos los siguientes:

- a) Las fiestas que estén declaradas de ámbito nacional y autonómico en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- b) Las fiestas de carácter local.

## CAPITULO III

### VACACIONES, LICENCIAS, DISPENSAS Y EXCEDENCIAS

#### 3.1. VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales será de veintidós días hábiles y no será susceptible de compensación económica alternativa, pudiendo dividirse a petición del interesado y el ayuntamiento en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos y al menos diez de ellos entre el 1 de julio al 30 de septiembre excepto el 5 de agosto al 20 de agosto para cubrir las necesidades generadas por las fiestas patronales.

Los turnos serán rotatorios y se distribuirán respetando las funcionalidades de las distintas unidades.

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- El empleado público con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo deberá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora. Este derecho podrá ejercerse por el padre/madre, pero siempre solo por uno.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siendo necesario presentar un justificante con fecha del día de la ausencia.

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al final o al inicio de la jornada con la misma finalidad. Así mismo la empleada pública podrá optar por sustituir el permiso en el párrafo anterior por un permiso de cuatro semanas que se le acumulará al permiso de maternidad, de la ley 7 de 2007, de 12 de abril. Para ejercitar esta opción será requisito indispensable, que la funcionaria con una antelación mínima de diez días, a la fecha de la terminación del permiso de maternidad lo comunique por escrito al departamento de personal de este Ayuntamiento su decisión expresada de optar por la citada sustitución. Perdiendo en otro caso su derecho a optar por la misma. Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso que ambos trabajen.

- Por asuntos particulares seis días que se distribuirán de la siguiente manera:

Dos días coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre salvo que estos días caigan en domingo, a excepción del personal sometido a turnos que podrá disfrutarlos en cualquier otra época.

En todo caso los permisos para asuntos particulares se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del siguiente año no pudiendo acumularse a las vacaciones reglamentarias.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años de edad o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un octavo y la mitad con la reducción proporcional de sus retribuciones.

- Además podrán concederse licencias a los empleados públicos para asistencia a cursos, cursillos, seminarios o congresos relacionados con su formación profesional o sindical, hasta un máximo de un curso por año relacionado directamente con su trabajo.

Los empleados públicos que, al objeto de disfrutar de estas licencias, aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. A tal objeto, la Corporación podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso.

### 3.2. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

El empleado público que lleve un mínimo de dos años de servicio efectivo podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a tres meses cada dos años ni inferior a diez días.

- Dicha licencia le será concedida siempre que lo solicite con la debida antelación.

#### 3.2.1 TRAMITACION DE SOLICITUD Y CONCESION DE LICENCIAS O DISPENSAS.

Se solicitarán en impreso normalizado, con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de fuerza mayor debidamente justificados.

Se entregará dicha solicitud en el Registro General o Unidad para su trámite, debiéndose justificar documentalmente las causas que motivan la ausencia del servicio.

Asimismo, se dará comunicación al trabajador/a con veinticuatro horas de antelación de la posibilidad o imposibilidad de disfrutar el permiso solicitado, entendiéndose el silencio administrativo como concesión del permiso.

La duración de las vacaciones de empleados públicos que no alcancen un año de servicio será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde su ingreso al 31 de diciembre, redondeando el resultado por exceso.

El Ayuntamiento se compromete en este periodo vacacional a la creación de un turno adecuado de sustituciones para el personal Laboral.

Los planes de vacaciones anuales de todo el personal se formarán a lo largo de los cuatro primeros meses del año, debiendo obrar los mismos en el Departamento de Personal, no más tarde del día 1 de mayo de cada año.

En los servicios en los que se tenga que establecer un sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, éste tendrá carácter rotatorio; no obstante, y de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as, se podrá alterar este sistema de turnos.

En caso de desacuerdo en los servicios en que se tenga que crear el turno rotatorio, la primera rotación se realizará por sorteo.

En el supuesto de que un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad transitoria (IT) llegado el inicio del periodo de vacaciones que tuviese asignado en el plan aprobado, se pospondrá el inicio de éstas al día siguiente de la fecha de alta, siempre que las previsiones realizadas en el servicio así lo permitan.

Los planes de vacaciones correspondientes a cada servicio se expondrán en el tablón de anuncios de cada departamento o servicio para conocimiento de todo el personal, tras su aprobación por el órgano municipal pertinente antes del 1 de junio de cada año.

Los días de vacaciones, así como los días de asuntos particulares que no se hayan disfrutado antes del 15 de enero del año siguiente, se perderán automáticamente.

### 3.2.2. LICENCIAS.

Cada trabajador/a podrá ausentarse del puesto de trabajo por tiempo superior a una jornada laboral previo aviso y justificación, por las siguientes causas enumeradas a continuación, pudiendo ser retribuidas o no retribuidas:

### 3.2.3. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El empleado público, previa justificación, según los casos, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida, por el tiempo y causas siguientes:

- Por matrimonio, quince días naturales.
- Por cambio de domicilio dos días naturales.
- Para someterse a exámenes oficiales reconocidos por la Administración, los días indispensables debidamente justificados.
- Por nacimiento de un hijo o adopción, quince días naturales a partir del hecho causante.

Por fallecimiento y enfermedad del cónyuge o conviviente y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos, se concederán tres días naturales a partir del hecho causante si es en la misma localidad.

Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días naturales a partir del hecho causante si es en la misma localidad.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a otra distinta localidad de residencia a donde exista una distancia superior a 70 Km., dicho plazo se aumentará en dos días naturales más.

-Para asistencia a consultas médicas: Medicina general, dos horas; especialidades, el tiempo imprescindible, siendo necesario presentar un justificante médico con la hora de entrada y salida.

Los grados de consanguinidad y afinidad aparecen definidos en el esquema que al final del presente Convenio se adjunta.

### 3.3. EXCEDENCIAS.

La excedencia forzosa se aplicará de acuerdo con lo previsto en el estatuto básico. En cualquier caso el empleado con excedencia forzosa tendrá derecho a la conservación de su puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad del periodo de vigencia, no pudiendo cubrirse los puestos vacantes como consecuencia de este tipo de excedencias vigentes en ley.

En caso de accidente de trabajo o baja transitoria, los trabajadores/as del Ayuntamiento percibirán el 100 por 100 del salario real durante doce meses o hasta que la seguridad social le reclame al trabajador para inspecciones.

Crear una comisión de seguimiento de las bajas con el Ayuntamiento y los Sindicatos.

## CAPITULO IV

### PRESTACIONES SOCIALES

#### 4.1. ANTICIPOS REINTEGRABLES

Previa justificación con informe de Tesorería de las necesidades, se podrá conceder anticipos reintegrables.

Condiciones:

1. Solo se podrá solicitar en el año natural un anticipo.
2. Cuantía: Una mensualidad bruta.
3. Forma de reintegrarlo:
4.
  - Sueldos brutos de cuantía inferior a 1.000 euros: Se retendrá a partir del mes siguiente el 10 por 100 en diez mensualidades.
  - Sueldos brutos de cuantía superior a 1.000 euros: Se retendrá a partir del mes siguiente el 20 por 100 en cinco mensualidades.
  - El anticipo podrá ser parcial o totalmente reintegrado en tiempo inferior al estipulado, mediante escrito del solicitante comunicando la cantidad que desea se le retenga en la nómina siguiente.

5. No se podrá solicitar otro anticipo hasta que se reintegre en su totalidad el anterior.

#### 4.2.-FONDO DE ACCION SOCIAL.

El Ayuntamiento constituirá y dotará un Fondo de ayuda social (F.A.S.) por importe anual de 2.000 euros previa presentación de informe de la Tesorería. La Comisión de Acción Social determinará los conceptos por los que estas ayudas se aplicarán, respetando que estas ayudas se concederán al Personal Laboral fijo o con contrato superior a un año con los siguientes porcentajes, según se esté encuadrado en tabla salarial:

- Personal del grupo 1. 65 por 100.
- Personal del grupo 2. 80 por 100.
- Personal del grupo 3. 90 por 100.
- Personal del grupo 4. 100 por 100.

Siendo beneficiario de estas ayudas el propio trabajador/a.

Corresponde a la Comisión de Acción Social el control de estas ayudas, así como la revisión anual del Fondo.

Sin que en ningún caso el importe correspondiente a la ayuda pueda sobrepasar la cantidad de 130,00 euros por trabajador. No se podrán solicitar las mismas ayudas por los mismos conceptos durante el plazo de dos años siguientes.

#### 4.3. PRESTACIONES VARIAS.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores/as que,

por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penalidad, sean destinados a puestos de trabajo dentro de su Sección o Servicio, acordes con su disminución.

Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión Paritaria estudiará y requerirá la posibilidad de que dichos trabajadores/as sean destinados a otros puestos de trabajo fuera de su Sección o Servicio igualmente acordes con su disminución de capacidad y previa aceptación del trabajador/a, respetándose su categoría y retribuciones, salvo las ligadas a los complementos específicos.

#### 4.4. ASESORIA JURIDICA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento de Quismondo prestará asistencia jurídica adecuada a los trabajadores/as laborales en los casos conflictivos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades de sus funciones, salvo en los casos de negligencia manifiesta.

#### 4.5. COMISION DE ACCION SOCIAL.

La Comisión de Acción Social será única y estará integrada por el Alcalde presente, un Delegado de Personal, el Concejala de Personal y el Secretario, con las siguientes funciones:

Control del Fondo de Acción Social así como de los Anticipos Reintegrables y revisiones anuales.

### CAPITULO V

#### ACCESO, PROMOCION Y FORMACION

##### 5.2. SELECCION, PROMOCION Y CONTRATACION DE PERSONAL.

La selección del personal para la cobertura de vacantes se realizará primeramente por el sistema de promoción interna, las plazas no cubiertas por el sistema de promoción interna se pasarán al turno libre. La convocatoria se realizará de forma independiente a la del sistema de acceso libre.

La contratación del personal que procediese efectuar a tenor de lo que se refleje en la plantilla Orgánica, se realizará con carácter indefinido o temporal, tras superar los periodos de prueba establecidos en la legislación en vigor.

La selección de personal se realizará mediante la superación de pruebas objetivas, con arreglo a los principios de mérito y capacidad, y se utilizarán en su desarrollo procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

En la Comisión de Selección de cualquier contratación que se produzca en el Ayuntamiento de Quismondo estará un Delegado de Personal como vocal y podrá nombrar a un asesor especialista para que les asistan en el ejercicio de sus funciones. No obstante, en caso de necesidad urgente, se podrán realizar las contrataciones sin necesidad de previa consulta a la Comisión oportuna.

Antes de adjudicar el destino a los trabajadores/as provenientes de la Oferta Pública de Empleo al Ayuntamiento de Quismondo, se ofertarán a los trabajadores/as a través de concursos de traslados los puestos a cubrir, dándose la suficiente publicidad. Las vacantes se proveerán con sujeción al siguiente orden:

Concurso oposición para ascensos.

Convocatoria pública de las plazas vacantes.

El Ayuntamiento confeccionará Bolsas de Trabajo, ordenadas por categorías profesionales y especialidad en su caso, formadas por los participantes en las convocatorias públicas de nuevo ingreso que no hayan obtenido plazas a consecuencia de las mismas, según puntuaciones finales obtenidas en orden decreciente, y con indicación de los datos de domicilio y número de teléfono.

El número de plazas inscritas en la Bolsa de Empleo serán tantas como las ofertas en O.E.P. para cada especialidad. Todo inscrito en la Bolsa de Trabajo tendrá obligación de aceptar el trabajo que sea ofertado, cuando le corresponda, de acuerdo con el número de orden que ocupe en la citada Bolsa. Si el aspirante rechazase, no se incorporase o abandonase el puesto de trabajo ofertado, sin causa justificada, causara automáticamente baja en la Bolsa de Trabajo; asimismo, un aspirante pasará al último lugar de la lista cuando haya sido contratado por periodos de tiempo que, en su cómputo total, alcance seis meses. Hasta tanto se dé esta circunstancia, el aspirante conservará su lugar en la lista y será llamado nuevamente hasta completar dicho periodo.

Cuando en las Bolsas de Trabajo no hubiera aspirantes a la categoría requerida para ocupar la vacante, se cursará solicitud de candidatos al INEM, los cuales deberán acreditar su aptitud para el puesto en cuestión mediante pruebas establecidas al efecto.

No obstante, se podrá contratar según la legislación vigente.

El Personal Laboral en situación de excedencia podrá reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría. El reingresado en puesto de trabajo de categoría inferior accederá automáticamente a la que le corresponda cuando se produzca vacante de la misma categoría.

Los ascensos se regirán por los siguientes criterios:

- En posesión o no de la titulación específica.
- Los ascensos estarán referidos únicamente al grupo inmediato o superior.

##### 5.3. CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.

Los trabajadores/as por tiempo determinado tendrán los mismos derechos económicos que el resto de la plantilla sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato y aquellas que específicamente exijan la dualidad de trabajador/a fijo. Se les facilitará el vestuario

necesario para el desarrollo de sus funciones. Al finalizar la prestación del servicio deberá entregar las prendas que lleven el anagrama del Ayuntamiento. Los trabajadores/as del Plan Regional de Empleo, los distintos planes de empleo se regirán por lo convenido entre las Administraciones.

#### 5.4. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

Los representantes de los trabajadores conocerán, con antelación a su realización, cualquier cambio de puesto de trabajo que conlleve una modificación sustancial de las condiciones de los contratos de trabajo. Tendrán dicha consideración las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Funciones, cuando supongan un cambio importante en las tareas que viene desempeñando el trabajador/a.

El procedimiento se iniciará mediante la apertura de un periodo de consultas, no inferior a treinta días, con los representantes legales de los trabajadores.

#### 5.5. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

Solo podrán ejercerse funciones de categoría superior con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previa conformidad con los Delegados de Personal. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva ante la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

#### 5.6. INDEMNIZACIONES POR OCUPAR PUESTOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

Cuando se produzcan sustituciones por razón del servicio, se le remunerará al trabajador/a que ocupe provisionalmente la plaza con la retribución que corresponde el puesto que sustituye, desde el primer día en que se produzca la sustitución.

#### 5.7. JUBILACION.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores/as se jubilarán, con carácter forzoso, a los sesenta y cinco años de edad.

Cualquier trabajador/a del Ayuntamiento podrá solicitar la jubilación a los cincuenta y cuatro años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, viniendo obligado el Ayuntamiento a sustituirlos por otros trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes oficinas de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto en el contrato a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1b del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que hagan imposible el acceso a dicha jubilación.

Los trabajadores que procedan a jubilarse anticipadamente entre los sesenta y sesenta y tres años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194 de 1985, de 17 de julio, percibirán un premio de jubilación, quedando este establecido en la forma siguiente:

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo que voluntariamente quiera acceder a la situación de jubilación y reúnan un tiempo mínimo de veinte años en este Ayuntamiento, recibirá en concepto de premio por jubilación anticipada la cuantía resultante calculada de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, referido a los conceptos retributivos de sueldo base y trienios.

Base para el cálculo de los premios de jubilación:

- A los 60 años de edad: 20 mensualidades.
- A los 61 años de edad: 14 mensualidades.
- A los 62 años de edad: 12 mensualidades.
- A los 63 años de edad: 10 mensualidades.
- A los 64 años de edad: 5 mensualidades.

#### 5.8. FORMACION.

Los trabajadores/as que cursen estudios de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retributivos para concurrir a exámenes, en los términos establecidos en el artículo 3.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador/a acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Los principios y normativas que deban regular los planes de formación, así como el proceso de participación en los mismos, serán elaborados por el Delegado de Personal con la ayuda de las dependencias afectadas y la Comisión Paritaria.

El Ayuntamiento pagará una aportación económica a la persona que curse el día fuera de Quismondo y no reciba colaboración por parte de la Diputación.

#### 5.9. REGIMEN DISCIPLINARIO Y REGIMEN SANCIONADOR.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por el Ayuntamiento en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con lo establecido en las disposiciones laborales legales al efecto.

Faltas:

- Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: Faltas leves, graves y muy graves.

**A. Son faltas leves:**

- 1) Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo, durante treinta días laborables.
- 2) Una falta de asistencia al trabajo, durante treinta días laborables.
- 3) Dar por concluida la actividad laboral con anterioridad a la hora de su terminación sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días laborables.
- 4) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, al menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- 5) Negligencia en el control de asistencia.

**B. Son faltas graves:**

- 1) Más de tres y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de treinta días laborables.
- 2) Dos faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en treinta días laborables.
- 3) Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el Centro.
- 4) Insultos, coacciones o amenazas graves de palabra u obra dirigidas a Alcalde, Concejales, Encargados, compañeros de trabajo o personas no vinculadas a este Ayuntamiento.
- 5) La pasividad y desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- 6) La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días laborables.

**C. Son faltas muy graves:**

- 1) Seis o más faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días laborables.
- 2) Tres o más faltas injustificadas de asistencia cometidas en un plazo de sesenta días laborables.
- 3) El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional.
- 4) La reiteración en los malos tratos de palabra y obra dirigidos al Alcalde, Concejales, Encargados, compañeros de trabajo o personas no vinculadas a este ayuntamiento.
- 5) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 180 días laborables siguientes a haberse producido la primera infracción.
- 6) Se entenderá como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  - Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Existe el deber de discreción sobre la información que maneja. Será considerada falta muy grave que un trabajador incumpla el «silencio» y pase información.

**Sanciones:**

- Las sanciones serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.

- Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron. Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito.

- La Dirección del Centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrán reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

- Los Centros anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las amonestaciones y las reincidencias en faltas leves. Se remitirá copia de las mismas a los representantes de los trabajadores.

- Son infracciones laborales de los empresarios, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la Autoridad Laboral.

- En los casos en que las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia o puntualidad, tendrán la consideración de ser justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

**CAPITULO VI****SEGURIDAD E HIGIENE**

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo número 269, de 10 de noviembre de 1995.

**6.1. VESTUARIO.**

El Ayuntamiento, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, facilitará gratuitamente los útiles de trabajo y vestuario más adecuado para cada puesto de trabajo, así como el tiempo de duración de éstos.

El Ayuntamiento proporcionará dos veces al año, como mínimo, a los trabajadores/as que lo precisen ropa y calzado adecuado al servicio que preste y de acuerdo con la legislación vigente.

La ropa y calzado se entregará dos veces al año. No se podrá utilizar material facilitado

fuera del lugar de trabajo.

**PERSONAL DE SERVICIO:**

-Dos Uniformes (trajes partidos) verano-invierno, duración un año.

**6.2. RECONOCIMIENTO MEDICO.**

Se realizará un chequeo anual a todos los trabajadores/as laborales del Ayuntamiento, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento de forma confidencial.

**CAPITULO VII**

**CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES**

**7.1. DERECHOS SINDICALES.**

El Ayuntamiento de Quismondo garantiza el derecho a la libre sindicalización de todos los empleados/as municipales, en los términos establecidos en la legislación vigente para la promoción y defensa de sus intereses.

Se reconoce la existencia de Delegados de Personal del Ayuntamiento para el Personal Laboral, como máximo órgano representativo de sus empleados con plena capacidad para negociar globalmente con la Corporación.

- Hasta 30 trabajadores.- Un delegado.

- Desde 31 trabajadores hasta 50.- Tres delegados.

**7.2. DERECHOS Y COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.**

Es competencia de los Delegados de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados/as del Ayuntamiento de Quismondo y en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales.

1. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser informados de las siguientes materias:

a) De los acuerdos de los órganos pertinentes, así como de los plenos de la Corporación que afecten a los trabajadores/as laborales del Ayuntamiento. En los supuestos, los Delegados Sindicales podrán emitir el informe al respecto para la consideración por la Corporación.

b) Trimestralmente, será facilitado por los Delegados de Personal al Concejal de Personal del Ayuntamiento, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias: Los índices de siniestralidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos y prevención que la Comisión de Seguridad e Higiene realice.

2. Los Delegados de Personal podrán hacer propuesta a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales en el trabajo, así como de todas aquellas que consideren oportunas.

3. Los Delegados de Personal, salvada su voluntariedad, serán los últimos en ser trasladados de puesto de trabajo o cambiado el turno cuando las necesidades del servicio lo requieran.

4. Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de hasta quince horas mensuales retribuidas para dedicarlas a actividades de representación, tanto dentro como fuera de las dependencias municipales. Para la utilización de este derecho se avisará con la mayor antelación posible al representante del servicio.

5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo tableros de información sindical.

6. Los Delegados de Personal podrán contar con la presencia de asesores, tanto en las reuniones internas como en cualquier reunión o negociación a la que fuera convocado. En este último caso, dichos asesores intervendrán con voz pero sin voto.

7. Los Delegados de Personal podrán reproducir y difundir libremente entre todo el personal sus comunicados y fijar en los tableros de información sindical, respetando en todo caso lo que en el artículo 18 de la Constitución se contiene respecto a cuestiones al honor, intimidad personal y familiar, la propia imagen, etcétera.

**7.3. ASAMBLEAS.**

a) Podrán convocar asambleas: los Delegados de Personal, las Secciones que estén representadas y/o el 33 por 100 de la plantilla.

b) Los Delegados de Personal dispondrán de hasta dieciocho horas anuales para la celebración de asambleas.

c) La disponibilidad de celebrar las asambleas por servicios y los requisitos para su convocatoria serán materia de estudio.

d) La realización de asambleas precisará autorización municipal para realizarlas en locales municipales.

**CAPITULO VIII**

**RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

**8.1. CLASIFICACION PROFESIONAL.**

Los grupos retribuidos en que quedan clasificadas las categorías profesionales estarán en función de los siguientes grupos:-

Grupo 1.

Grupo 2.

Grupo 3.

Grupo 4.

Grupo 5.

Grupo 6.

Grupo 7.

Grupo 8.

**CAPITULO IX****CONDICIONES ECONOMICAS****9.1. SUELDO BASE.**

Según anexo y categorías.

**9.2. ANTIGÜEDAD.**

Se abonarán en concepto de antigüedad la cantidad de 12,00 euros mensuales, para todos los trabajadores del Ayuntamiento. Se devengarán automáticamente en el mes en el que se cumplan los tres años de servicios o múltiplos de tres años de trabajo efectivo, independientemente del tipo de contrato por el que preste sus servicios.

**9.3. COMPLEMENTO DE NIVEL.**

Según anexo y categorías.

**9.4. COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.**

Según anexo y categorías.

**9.5. COMPLEMENTO POR TURNIDAD.**

Se indemnizará la realización de trabajos en turnos rotativos y será abonado a todo aquel trabajador/a que lo realice, según los criterios siguientes:

**9.6. COMPLEMENTO POR FESTIVOS.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Quismondo tendrán derecho al disfrute de catorce festivos anuales. La jornada trabajada en día festivo será compensada con una cuantía económica de 20,00 euros, y un día libre, o dos días libres sin cuantía económica, a elección del Ayuntamiento. La jornada trabajada en nocturno los días 25 de diciembre y 6 de enero, será compensada con la percepción de una cuantía económica de 60,00 euros. Los días 24 y 31 serán anexionados días de asuntos propios.

**9.7. DIETAS Y KILOMETRAJE.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre indemnizaciones por razón de servicio según Real Decreto 62 de 2002, de 30 de mayo.

En concepto de kilometraje, el Ayuntamiento abonará la cantidad de 0,17 euros/km. O lo que legalmente se determine, conforme establece la orden de 22 de febrero de 2001.

**9.9. REVISION ANUAL.**

Todas las retribuciones del personal sujeto a este Convenio experimentarán un incremento anual en referencia al que marque la LGP del Estado.

**9.10. PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

El Personal laboral del Ayuntamiento, percibirá una paga extraordinaria, en los meses de junio y diciembre conforme establece la legislación vigente.

**9.11. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral. Cuando; por necesidades urgentes del servicio, fuera necesario la realización de trabajos fuera del horario establecido, los empleados públicos que lo realicen recibirán una gratificación fijada de acuerdo con los siguientes criterios:

I. Para los realizados de lunes a viernes desde las 15,00 hasta las 22,00 horas, exceptuando el sábado, que será desde las 13,00 hasta las 22,00 horas, el precio único será de 12,00 euros.

II. Para los realizados de lunes a viernes en horario nocturno, así como las realizadas en días festivos, sábados o domingos, desde las 8,00 hasta las 22,00 horas, exceptuando el sábado que será desde las 14,00 horas, el precio hora será de 18,00 euros.

III. Para las realizadas en días festivos, sábados y domingos, en horario nocturno, el precio hora será de 22,00 euros.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas de exceso sobre la jornada laboral podrán ser compensadas por tiempo de descanso en lugar de ser remuneradas, concediéndose por cada hora de exceso una hora y media.

Según los siguientes criterios:

- Las horas de lunes a sábados, tanto de quince horas como nocturnas: El 150 por 100.

- Las horas festivas: 200 por 100.

En casos de urgencias y por necesidades apremiantes del servicio quedará a criterio del ayuntamiento, la realización de las horas extraordinarias.

**CAPITULO X****DERECHO A PROTECCION**

Todos los trabajadores públicos del ayuntamiento tendrán derecho a una protección eficaz de la seguridad y la salud en la prestación de sus servicios. El Ayuntamiento vendrá obligado a cumplir las disposiciones contenidas en la ley 31 de 1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y demás normativa vigente en esta materia.

**10.1 Constitución del comité de seguridad y salud laboral.**

El comité de seguridad y salud estará integrado de una parte por el delegado de prevención elegido por y entre los representantes de los trabajadores, los cuales tendrán las competencias que el artículo 36 de la ley 31 de 1995 les otorga. Así como gozarán de las mismas garantías que la ley 9 de 1987 de 2 de junio reconoce a los representantes de los trabajadores y de otra parte por los representantes de la corporación en número igual al de los delegados de prevención. Se crea un único comité de seguridad y salud en el Ayuntamiento de Quismondo que aprobará sus normas de funcionamiento.

Celebradas las elecciones sindicales se procederá a su renovación.

**10.2 Competencias del comité de seguridad y salud.**

Serán funciones del comité de seguridad y salud las específicas en los artículos 38 y 39 de la Ley 30 de 1995 de prevención de riesgos laborales.

## CAPITULO XI

### PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Ningún trabajador/ra podrá ser discriminado en razón de su sexo, raza, orientación sexual, deficiencia psíquica o física, etc. Todos los trabajadores tienen derecho al respeto y a su dignidad y a la protección a su dignidad.

Por tanto en consecuencia con la legislación vigente los representantes de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

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

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

c) Que ningún trabajador podrá ser objeto de decisiones y o condiciones o cualquier clase de medida que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios promoción, conservación del puesto de trabajo, etcétera. En razón de su sexo.

d) Ningún trabajador podrá ser discriminado, sancionado, por cuestiones relativas a su intimidad.

La comisión de seguimiento entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a los trabajador/es.

Todo este artículo quedará bajo la Ley de Igualdad vigente.

Principio de igualdad de oportunidades y de trato.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Que desarrolle lo dispuesto en la Ley orgánica 3 de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Comprometiéndose a velar por la no discriminación en el ámbito laboral en todas sus materias como el acceso al empleo la contratación la formación profesional. Las condiciones de trabajo incluido, las retributivas y las de despido, prevención de acoso sexual, etcétera. Este compromiso conlleva la remoción de obstáculos que impidan el cumplimiento del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, así como la puesta en marcha, en su caso, de medidas de acción positiva para corregir las posibles situaciones de discriminación.

En el plazo de tres meses se constituirá una comisión integrada por representantes del Ayuntamiento y representantes sindicales, para el establecimiento de medidas destinadas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo. Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan producirse por esta causa.

### PERSONAL DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO (S.A.D.)

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

##### 1.1 AMBITO DE APLICACION.

Este convenio es para el personal del Servicio de Ayuda a Domicilio (S.A.D.) el cual se regirá por el presente y siempre condicionado al Convenio firmado entre el Ayuntamiento de Quismondo y la Consejería de Bienestar Social o cualquier institución que regente este servicio.

##### 1.2 DURACION Y VIGENCIA.

El presente convenio es para Servicio de Ayuda a Domicilio ( S.A.D.) del Ayuntamiento de Quismondo entrará en vigor el 1 de enero de 2010 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

#### CAPITULO II.- TIEMPO DE TRABAJO

##### 2.1 JORNADA LABORAL.

La jornada laboral máxima será de 37,5 horas en cómputo semanal, a realizar con carácter general de lunes a viernes, en jornada de mañana (de 8,30 a 14,3 horas) y en jornada de tarde (de 17,00 a 21,00 horas).

El Ayuntamiento se reserva la potestad de realizar contratos a tiempo parcial, el horario de estos se reflejará en el propio contrato. Por motivos razonados y necesidad pública el ayuntamiento podrá aumentar o disminuir la jornada laboral.

##### 2.2 VESTUARIO.

El Ayuntamiento facilitará la reposición del vestuario necesario al personal del S.A.D.

#### CAPITULO III.- CONDICIONES ECONOMICAS

##### 3.1 HORAS EXTRAORDINARIAS.

Con carácter general se suprimirá la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral, cuando por necesidades urgentes de servicio fuera necesario la realización de trabajos fuera del horario establecido, los empleados públicos que lo realicen recibirán una gratificación económica fijada de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Para los realizados de lunes a viernes, el precio será de 9,00 euros.

b) Para las realizadas en festivo, el precio será de 15,00 euros.

**DISPOSICION ADICIONAL**

Las partes expresamente acuerdan que desde el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, los contratos de trabajo individuales de cada trabajador, se registrarán e interpretarán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

En caso de discrepancias entre el presente Convenio y los contratos individuales, prevalecerá lo dispuesto en el presente Convenio.

**DISPOSICION FINAL**

El texto de dicho Convenio Colectivo, una vez sea aprobado por el pleno del Ayuntamiento de Quismondo, será publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo y se remitirá al registro de convenios de la Junta. También se facilitará copia a los distintos trabajadores del Ayuntamiento.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL**

TRABAJADOR	SUELDO BASE	C. DESTINO	C ESPECIFICO	P.EXTRA PRO.	ANTIGÜEDAD	TOTAL	DIFERENCIA	TOTAL PP	TOTAL NETO	CONTRATO/HORARIO	
OSCAR DEL CASTILLO	587,2	360,02	170,68	250,03	67,07	1435	0,00	1.435,00	1.139,77		
EMILIANO ACEDO LUCAS	587,2	360,02	66,62	181,47	75	1270,31	0,00	1.270,31	1.088,82		
AURELIO ESTEBAN G-REY	587,2	360,02	57,2	175,73	50	1230,15	0,00	1.230,15	920,10		
ELOISA CORREA SANCHEZ	587,2	360,02	150	153,69		1250,91	0,00	1.250,91	934,12		
M <sup>a</sup> CARMEN PIRIS PICADO	10,25 €/hora p. extra incluidas						0	-1.435,00	1.435,00	1.174,39	
SOFIA SANCHEZ SANCHEZ	10,25 €/hora p. extra incluidas						0	-984,57	984,57	789,82	
M <sup>a</sup> PILAR TENORIO CAÑAVERAL	10,25 €/hora p. extra incluidas						0	-1.291,50	1.291,50	1.184,31	
M <sup>a</sup> LUISA FERNANDEZ GARCIA	10,25 €/hora p. extra incluidas						0	-1.360,25	1.360,25	914,09	
ALMUDENA HERNANDEZ SOBRINO	10,25 €/hora p. extra incluidas						0	-1.100,17	1.100,17	1.008,86	

TRABAJADOR	SUELDO BASE	C. DESTINO	C ESPECIFICO	P.EXTRA PRO.	ANTIGÜEDAD	TOTAL	DIFERENCIA	TOTAL PP	TOTAL NETO	CONTRATO/HORARIO	
RAQUEL GONZALEZ SANTAMARIA	10,25 €/hora p. extra incluidas						0	-1.339,33	1.339,33	1.107,62	
CRISTINA ALONSO RGUEZ.	10,25 €/hora p. extra incluidas										
M <sup>a</sup> ASUNCION G <sup>a</sup> BATUECAS	536,09	313,81	245,58			1095,48	803,35	292,13	273,73		
ISABEL DIAZ RGUEZ.	536,09	313,81	245,58			1095,48	803,35	292,13	273,73		
M <sup>a</sup> CARMEN ZAMORANO	587,2	360,02				947,22	722,47	224,75	206,09		

## ANEXO II

Grados Consanguinidad Titular (consanguinidad)/Cónyuge (afinidad).

Primero. Padres. Suegros. Hijos. Yerno/Nuera.

Segundo. Abuelos. Hermanos. Cuñados. Nietos.

A estos efectos se entiende por cuñado, exclusivamente, los cónyuges de los hermanos/as y los hermanos/as del cónyuge.

## ANEXO III

## RELACION DE PERSONAL, JORNADA LABORAL Y SITUACION DE NUEVOS PUESTOS

NOM BRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA	GRUPO Y NIVEL	HORARIO
OSCAR SÁNCHEZ DEL CASTILLO	Oficial 2ª fontanería servicios múltiples	Oficial de oficios (C-2 N-VII)	37,5
EMILIANO ACEDO LUCAS	Servicios múltiples (S/C)	Oficial de oficios (C-2 N-VII)	37,5
AURELIO ESTEBAN GÓMEZ-REY	Servicios múltiples (S/C)	Oficial de oficios (C-2 N-VII)	37,5
ISABEL DIAZ RODRIGUEZ	Limpieza	Limpiadora Agrupación profesional servicios (N-VIII)	10
ASUNCIÓN GARCÍA BATUECAS	Limpieza	Limpiadora Agrupación profesional servicios (N-VIII)	10
ELOISA CORREA SÁNCHEZ	Ayuntamiento Gestión Servicios Comunes	Auxiliar Administrativo (C-2 N-VII)	37,5
CARMEN PIRIS PICADO	Asistente domiciliaria	Auxiliar de S.A.D.	EN FUNCION DEL SERVICIO
SOFIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ	Asistente domiciliaria	Auxiliar de S.A.D.	EN FUNCION DEL SERVICIO
ALMUDENA HERNÁNDEZ SOBRINO	Asistente domiciliaria	Auxiliar de S.A.D.	EN FUNCION DEL SERVICIO
RAQUEL GONZÁLEZ SANTAMARÍA	Asistente domiciliaria	Auxiliar de S.A.D.	EN FUNCION DEL SERVICIO
Mª LUISA FERNÁNDEZ GARCÍA	Asistente domiciliaria	Auxiliar de S.A.D.	EN FUNCION DEL SERVICIO
PILAR TENORIO CAÑAVERAL	Asistente domiciliaria	Auxiliar de S.A.D.	EN FUNCION DEL SERVICIO
Mª CARMEN ZAMORANO RODRIGUEZ.	Auxiliar	Operador Autocad (C-2 N-VII)	8
	Profesor colegio	Profesor (A-2; N-III)	15
	Limpiadora colegio	Limpiadora Agrupación profesional servicios (N-VIII)	15
	Limpiadora colegio	Limpiadora Agrupación profesional servicios (N-VIII)	15
	Limpiadora colegio	Limpiadora Agrupación profesional servicios (N-VIII)	15
CRISTINA ALONSO RODRIGUEZ	Asistente domiciliaria	Auxiliar SAD	EN FUNCION DEL SERVICIO