

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2.º del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

SUSCRIPCIONES «BOLETIN OFICIAL» DE LA PROVINCIA

Annual, 136,00 euros.

Números sueltos del mes corriente, 0,78 euros.

Números sueltos de meses anteriores, 1,56 euros.

(GASTOS DE ENVIO INCLUIDOS)

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACION

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial.

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos).

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERIA DE TRABAJO Y EMPLEO****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del **convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Seseña**, número de Código de Convenio 45001172, suscrito, de una parte, por tres representantes de la Corporación y de otra, en nombre de los trabajadores, por su Comité de Empresa, firmado el 7 de marzo de 2008 y presentado ante este Organismo en 5 de noviembre de 2008, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del 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 segundo del Real Decreto 1.040 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 de 2004, 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 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 Organos 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 7 de noviembre de 2008.-El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

ACTA

Reunida, a las 10,00 horas del 7 de marzo de 2008, en el Excmo. Ayuntamiento de Seseña, la Mesa de negociación para el Convenio de personal laboral del Ayuntamiento de Seseña, compuesta, por una parte por don Luis Domínguez Iglesias, como Concejal de Personal Laboral del Ayuntamiento de Seseña, y de otra, don Francisco Javier Torrejón García, don Angel Navarro Navarro (Secretario), don Victoriano Martín Lara, don Miguel Fernández Navarro y don Pedro Angel Rey Sanz, como miembros del Comité de Empresa del Personal laboral del

Ayuntamiento de Seseña, procedieron a tratar los siguientes puntos:

Unico.- Aprobación Convenio de personal Laboral.

Expone el señor Torrejón que tras haberse debatido en Asamblea, los trabajadores del Ayuntamiento han aprobado por unanimidad el texto del Convenio Colectivo, por lo que por parte del Comité se pretende firmar el texto del mismo.

El señor Concejal también acuerda firmarlo en nombre de la Corporación y se encargará de su remisión a pleno de la Corporación para su aprobación y posterior publicación.

Siendo las 11,00 horas de la fecha indicada se levanta la sesión, de todo lo cual, doy fe.

Por el Ayuntamiento (firma ilegible).-Por los trabajadores (firmas ilegibles).-Por el Secretario (firma ilegible).

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SESEÑA**PREAMBULO**

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada en la Mesa de negociación, integrada por el Ayuntamiento de Seseña y los representantes del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Seseña.

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES****AMBITO FUNCIONAL**

Artículo 1.

Este Convenio tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Seseña.

AMBITO PERSONAL

Artículo 2.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Laboral del Ayuntamiento de Seseña, todo ello sin perjuicio de aplicar la legislación vigente en lo que sea de obligado cumplimiento para la Administración Local.

AMBITO TERRITORIAL

Artículo 3.

Será de aplicación para todo el personal a que se refiere el presente capítulo, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de laborales que lo atiendan, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento de Seseña como único centro de trabajo.

DURACION, VIGENCIA Y REVISION**Artículo 4.**

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación y tendrá una vigencia de cuatro años. Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciarlo para su revisión dentro de los tres meses anteriores a la pérdida de vigencia del mismo.

En caso de que ninguna de las partes procediera a su denuncia, se considerará prorrogado por años naturales, en este caso las cantidades aprobadas en este Convenio se entenderán modificadas en la misma proporción que fije anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como por lo dispuesto en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, será de aplicación en tanto no sea aprobado otro que lo sustituya.

VINCULACION A LA TOTALIDAD**Artículo 5.**

El presente Convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto total del mismo lo componen articulado, anexos, cláusulas y disposiciones. Será considerado globalmente, y si todo o parte del mismo fuese anulado por la jurisdicción laboral, las partes procederán a la negociación de uno nuevo.

COMISION DE SEGUIMIENTO**Artículo 6.**

Entre las partes firmantes se creará, en un plazo máximo de treinta días desde su entrada en vigor, una Comisión de seguimiento con funciones de interpretación, desarrollo y vigilancia de la debida aplicación de los principios y contenidos de este Convenio, acorde en lo reflejado en la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La Comisión de seguimiento podrá utilizar los servicios de asesores, con voz pero sin voto, designados libremente por cada una de las partes representadas, en número no superior al de los miembros representantes de dicha junta.

Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán:

- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- Interpretar la totalidad del articulado y cláusulas de este Convenio Colectivo.
- Estudio de las reclamaciones planteadas por el Personal Laboral.
- Actualizar las normas del presente Convenio Colectivo de acuerdo con las disposiciones legales.
- Todas aquellas que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones presentes o futuras del Convenio Colectivo.

Sus resoluciones, en el marco del presente Convenio Colectivo, tendrán carácter vinculante siempre y cuando exista acuerdo entre las partes, y sin perjuicio de las competencias de la Administración, y quedarán reflejadas en el Acta de cada sesión.

CAPITULO II**TIEMPO DE TRABAJO****CALENDARIO LABORAL****Artículo 7.**

El Calendario laboral será el que determinen los organismos competentes de la Administración Central, Autonómica y Local, considerándose, en todo caso, días festivos los correspondientes con las festividades declaradas de ámbito nacional, las de ámbito autonómico y las de carácter local.

JORNADA DE TRABAJO**Artículo 8.**

La jornada laboral semanal, con carácter general, será de treinta y cinco horas y se realizará de lunes a viernes en horario de 8,00 a 15,00 horas. Para el personal administrativo la jornada será de obligado cumplimiento en horario de 9,00 a 14,00 horas, pudiendo completarse la misma en horario de 16,00 a 18,00 horas. En los servicios en que no pueda implantarse este horario se fijará la excepción, y la forma de realizarlo.

Siempre que el funcionamiento interno lo permita, la flexibilidad vendrá regulada por el acuerdo entre Sindicatos y

Administración en el «Plan Concilia», de 7 de diciembre de 2005 y la resolución publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de diciembre de 2005.

En cualquier caso, la jornada laboral de todo el personal laboral finalizará como máximo a las 15,00 horas para los turnos de mañana y a las 22,00 horas para los turnos de tarde.

El personal laboral del Ayuntamiento tendrá un descanso mínimo de doce horas entre una jornada y la siguiente, pudiendo ser alterada, de manera excepcional, previo consentimiento del/de la trabajador/a.

Cualquier otra alteración de la jornada laboral, tanto en duración como en horario, deberá contar con la negociación de los afectados/as y de los/las representantes sindicales.

DESCANSO DIARIO**Artículo 9.**

Asimismo se considerará tiempo efectivo de trabajo, el descanso de treinta minutos diarios para trabajadores en jornada completa, quince minutos para trabajadores/as con media jornada y veinte minutos para trabajadores/as con dos tercios de jornada.

Las interrupciones derivadas de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, así como las producidas por la organización del mismo también se considerarán tiempo efectivo de trabajo.

TRABAJO EN PERIODO NOCTURNO**Artículo 10.**

Se entenderá trabajo en período nocturno el efectuado entre las 22,00 y las 8,00 horas.

TRABAJO EN PERIODO FESTIVO**Artículo 11.**

Se considerará trabajo en período festivo, aquel que se efectúe en sábado, domingo, fiestas nacionales, autonómicas y locales.

Los trabajadores que realicen trabajo en los citados períodos, serán compensados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio.

Durante la semana de fiestas locales de Seseña en el mes de agosto se dispondrá de un total de tres horas de permiso adicional.

JORNADA REDUCIDA**Artículo 12.**

Por tener hijos o familiares que convivan con el interesado/a que padezcan deficiencias físicas o psíquicas que precisen atención especial, así como cualquier otra causa a petición de los interesados y siempre que las circunstancias laborales les permitan, se podrá conceder reducciones de jornada en los términos que en cada caso se determinen de acuerdo a la normativa vigente.

Esta reducción de jornada se acompañará de una reducción proporcional del salario y complementos por las horas no trabajadas.

MODIFICACION DE JORNADAS DE TRABAJO**Artículo 13.**

Todos los horarios de trabajo se ajustarán a lo establecido en el presente capítulo, salvo los servicios extraordinarios.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**Artículo 14.**

La realización de servicios extraordinarios queda prohibida salvo en aquellas situaciones en que sea imprescindible o estrictamente necesaria su realización, no pudiéndose realizar más de ochenta horas extraordinarias al año, y en cualquier caso se ajustará a los criterios siguientes:

1.- Servicios extraordinarios que vengán exigidos por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, cuyo régimen jurídico se caracteriza por:

- El trabajador no puede negarse a realizarlas, so pena de incurrir en infracción laboral.
- No cabe que se incluyan en este supuesto las que hagan referencia a la actividad normal de la empresa o para actividades previamente programadas.
- No computan en el tope máximo anual de horas extraordinarias.
- Tienen establecido un tipo de cotización a la seguridad social inferior al que se aplica a las horas extraordinarias voluntarias.

- Su retribución será la fijada para las horas extraordinarias voluntarias.

2.- Servicios extraordinarios justificados por imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle.

3.- En ningún caso serán cubiertas las necesidades laborales por el procedimiento de servicios extraordinarios.

El trabajador que preste los servicios enumerados en cualquiera de los apartados anteriores, podrá optar por una compensación en descanso horario, o bien, por una compensación económica según lo establecido a continuación.

Tipo de hora	Compensación económica	Tiempo libre
Grupos A1 + A2.		
Diurna de lunes a viernes	22,00	2 horas.
Nocturna de lunes a viernes	27,00	3 horas.
Diurna de sábados, domingos y festivos.	27,00	3 horas.
Nocturna sábados, domingos y festivos.	35,00	4 horas.
Grupos C1 + C2 + E.		
Diurna de lunes a viernes	19,00	2 horas.
Nocturna de lunes a viernes	24,00	3 horas.
Diurna de sábados, domingos y festivos.	24,00	3 horas.
Nocturna sábados, domingos y festivos.	31,00	4 horas.

Los servicios extraordinarios que se compensen en libranza se disfrutarán inexcusablemente a petición del/a trabajador/a dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización, pudiendo acumularlas hasta completar una jornada, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio.

INCUMPLIMIENTO DEL HORARIO

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 15.

El incumplimiento del horario de trabajo de manera continuada y sin previa justificación, dará lugar a las responsabilidades pertinentes.

La aplicación del régimen disciplinario será acorde a la legislación vigente.

CAPITULO III

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

VACACIONES

Artículo 16.

Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Seseña que se encuentre en servicio activo, tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones de treinta días naturales o veintitrés días hábiles por año completo de servicio (o proporcionales al tiempo efectivo del mismo), que se disfrutarán en periodos mínimos de cinco días laborables seguidos, teniendo que estar al menos diez de ellos, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando se disfruten las vacaciones acogiéndose a la modalidad de treinta días naturales de manera íntegra en el mes de julio se dispondrá de un día adicional, y cuando se disfruten en agosto de dos días adicionales.

En ningún caso podrán comenzar las vacaciones en días de descanso del personal laboral, ni en días clasificados como festivos.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. No obstante, si concurriesen circunstancias excepcionales se podrá autorizar su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente.

Artículo 17.

La elección de la fecha de disfrute de vacaciones se llevará a cabo de forma rotatoria o por acuerdo de los/las trabajadores/as. En el caso de coincidir más de un/a trabajador/a del mismo puesto de trabajo y no habiendo acuerdo entre ellos/as, se procederá a un sorteo alternándose en años sucesivos si volvieren a coincidir.

Previa negociación con el Comité de Empresa se presentará a la Corporación, por medio de la jefatura de personal, el plan de vacaciones antes del 1 de mayo de cada año, pudiendo aceptarse cambios solicitados con antelación a la fecha señalada. Deberá comunicarse a los trabajadores antes del 1 de junio de cada año.

En ningún caso las vacaciones anuales no disfrutadas podrán ser compensadas económicamente ni en todo ni en parte.

Artículo 18.

Si antes del comienzo de sus vacaciones, el trabajador se encontrara en situación de baja por enfermedad o accidente, se pospondrán las mismas, efectuándose la oportuna modificación del plan.

Si una vez comenzadas las vacaciones del trabajador éste causara baja por accidente o enfermedad no derivada del trabajo remunerado a particulares, se suspenderán las mismas.

En ambos casos desaparecidas las circunstancias que llevaron a su interrupción o aplazamiento se reanudará el período vacacional.

Artículo 19.

Si por cualquier circunstancia de necesidades del servicio, a un trabajador le fuera propuesto el cambio de sus vacaciones en otro período distinto al establecido, este será compensado con un día más por cada semana modificada, así como por los gastos justificados que se hubieran producido.

Las madres y los padres podrán acumular al período de disfrute vacacional el permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

OTRAS LICENCIAS

LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 20.

Los días 24 y 31 de diciembre (nochebuena y nochevieja), se considerarán no laborables. Si estos días coincidiesen con sábado o domingo, los trabajadores dispondrán de dos días extras de libre disposición.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 21.

El trabajador, previo aviso y siempre presentando la respectiva justificación (salvo casos urgentes), podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los supuestos y con la duración estipulados en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

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

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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.

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.

Asimismo, por asistencia a Congresos Sindicales se concederá hasta un máximo de dos días al año para aquellos trabajadores que no tengan crédito horario sindical.

Artículo 22.

Se considerará, de conformidad con lo dispuesto en el Código Civil:

- Primer grado de consanguinidad: Padres e hijos.
- Segundo grado de consanguinidad: Hermanos, abuelos y nietos.
- Tercer grado de consanguinidad: Tíos, sobrinos, bisabuelo y biznietos.
- Cuarto grado de consanguinidad: Primos.
- Primer grado de afinidad: Suegros, yernos y nueras, parejas de hecho.

Segundo grado de afinidad: Cuñados.

Tercer y cuarto grado de afinidad: Igual que la consanguinidad pero por relación política.

Se entiende por convivencia o pareja de hecho las que se justifiquen con certificado de convivencia y alta en la declaración de situación familiar que se acredite ante el Ayuntamiento.

LICENCIAS ESPECIALES (ASUNTOS PROPIOS)

Artículo 23.

Se establecen ocho días al año de licencias retribuidas.

Estas licencias podrán disfrutarse, a elección del/de la trabajador/a, en cualquier época del año natural, siempre y cuando lo permita el servicio. Dichos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, de conformidad a la legislación vigente (Resolución 1 de julio de 1992, «Boletín Oficial del Estado» de julio de 1992).

Excepcionalmente podrá autorizarse su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente. El máximo de ocho días será disfrutable por el trabajador integrado en el Ayuntamiento durante su primer año al completo, en caso contrario, se asignarán proporcionalmente al igual que el período vacacional.

Dichas licencias deberán solicitarse por escrito, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y para disfrutarlas deberán ser concedidas anteriormente. En ningún caso, se denegarán estos permisos cuando se soliciten al menos con diez días de antelación salvo que, utilizados todos mecanismos estipulados en el presente Convenio, no se pudiera cubrir la ausencia del solicitante.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 48.2:

- A los 42 años de servicio, 9 días más
- A los 39 años de servicio, 8 días más
- A los 36 años de servicio, 7 días más
- A los 33 años de servicio, 6 días más
- A los 30 años de servicio, 5 días más
- A los 27 años de servicio, 4 días más
- A los 24 años de servicio, 3 días más
- A los 18 años de servicio, 2 días más

LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 24.

MATERNIDAD

Se regulará según la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

PATERNIDAD

En referencia a la paternidad, ésta, se regirá por la legislación vigente, así como aquellas normas estatales o comunitarias que sean más beneficiosas para el trabajador, incrementándose en cuatro días el tiempo de permiso concedido.

LICENCIA SIN SUELDO

El/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo un menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de hasta la mitad de la duración de su jornada, con la correspondiente reducción de sus haberes retributivos.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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.

Artículo 25.

No obstante lo anterior, en el presente artículo se estará a lo dispuesto por la legislación vigente y posteriores modificaciones.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Artículo 26.

El personal laboral del Ayuntamiento de Seseña, tendrá derecho a obtener licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Esta licencia deberá ser solicitada al menos con treinta días de antelación.

EXCEDENCIAS

Artículo 27.

En materia de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre situaciones administrativas del personal laboral de la administración, atendiendo a lo preceptuado en el Estatuto de los trabajadores.

En el caso de excedencias forzosas el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

En el caso de excedencias voluntarias, se podrá disponer de las mismas por un plazo mínimo de dos años y máximo de 5. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En caso de excedencias voluntarias, el puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

CAPITULO IV

ACCESO, PROMOCION Y FORMACION

PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO ESTABILIDAD DE EMPLEO

Artículo 28.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes puestos de trabajo en atención a las tareas y funciones que se desarrollen. Será objeto de negociación entre los representantes de la Corporación y los de los/las trabajadores/as la preparación de la Relación de Puestos de Trabajo en lo referente a personal laboral, a tenor del artículo 32 de la Ley 7 de 1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los/las empleados/as públicos/as y consecuentemente en la preparación de la oferta de Empleo Público. Una vez aprobada la R.P.T., pasará a formar parte del presente Convenio.

En todas las convocatorias se reservará el porcentaje legalmente establecido de plazas para discapacitados/as.

El personal laboral del Ayuntamiento no podrá ser subrogado bajo ninguna circunstancia.

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO

Artículo 29.

En todo lo relacionado a continuación se estará a lo dispuesto en la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de la función pública:

- Provisión de vacantes y nuevo ingreso del personal laboral.
- Concurso de traslados.
- Promoción interna.

- Acceso de personas con discapacidad al empleo público.
- Situaciones de incapacidad temporal.
- Capacidad disminuida y retirada de permiso de conducir.
- Obtención y renovación del permiso de conducir y licencias.
- Personal interino.
- Tribunales.
- Publicidad.
- Formación.

Artículo 30.

La Corporación promoverá la realización de cursos y actividades de formación para todos los trabajadores municipales.

La delegación de personal laboral será la encargada de valorar las necesidades de formación, de establecer los horarios de los cursos, su coincidencia o no con el horario de trabajo y a voluntariedad u obligatoriedad de los mismos.

El tiempo de asistencia a estos cursos será considerado tiempo de trabajo efectivo cuando coincidas con la jornada laboral del/de la trabajador/a.

Los cursos que se realicen contarán con la aprobación de la alcaldía o concejalía correspondiente, garantizándose tras petición del/de la trabajador/a la realización de un curso anual, siendo realizados dichos cursos formativos de forma equilibrada entre todos los componentes de un mismo departamento o sección.

La cantidad de horas lectivas máximas empleadas en cursos de formación dentro del horario de trabajo será de cincuenta horas anuales.

CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES

COMISION DE ACCION SOCIAL

Artículo 31.

La Comisión de seguimiento será única y estará integrada por:

- El Presidente: El Alcalde o Concejales en quien delegue.
- Los/las delegados/as sindicales o Comité de Empresa.

Se creará con la mayor brevedad posible, dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio y sus funciones serán:

- a) La regulación y determinación de los criterios para la concesión de ayudas con cargo al Fondo de Acción Social.
- b) La determinación de los criterios para la concesión de anticipos reintegrables, a que se refiere el artículo 39 de este Convenio.
- c) La negociación con los/las delegados/as sindicales para la suscripción de una póliza de accidente de trabajo.
- d) Aquellas otras funciones que le puedan ser asignadas.

Las propuestas de esta comisión deberán ser ratificadas por el Órgano Municipal competente.

FONDO DE ACCION SOCIAL

Artículo 32.

1.- Se establece un fondo de acción social de 20.000,00 euros.
2.- Es objeto del fondo de acción social la concesión de ayudas, tratamientos médicos, psicológicos, adquisición de prótesis, ortodoncias, lentes y cuantos similares puedan concederse por acuerdo y a criterio de la Comisión.

3.- A la solicitud, se le acompañará factura original del gasto efectuado y declaración jurada de no haberlo solicitado a otro organismo, así como, en su caso, prescripción facultativa.

4.- La cuantía de las prestaciones concedidas se fijará a partir de un importe máximo, el cual deberá ser igualado o superado para percibir la totalidad de la percepción. Teniendo en cuenta el importe máximo sobre la cantidad facturada por los diferentes supuestos se graduará dependiendo del grupo: A1-60%, A2-70%, C 1-80%, C2-90% y E-100%.

- Por natalidad 120,00 euros por hijo, en pago único.
- Por plantillas, ortodoncias, cristales, etcétera, 250,00 euros por miembro y 500,00 por unidad familiar.
- Por estudios oficiales del/de la trabajador/a o unidad familiar hasta 300,00 euros al año.
- Por adquisición de prótesis y sillas de ruedas mecanizadas hasta el 100 por 100.
- Por la realización de cursos públicos o privados relacionados con el trabajo que se ejerza, así como actividades que permitan el

mantenimiento de las condiciones físicas en los puestos que requieran 250,00 euros anuales.

DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORIA

Artículo 33.

Cuando por razones del servicio se produzcan sustituciones en las que un/una trabajador/a realice tareas que, por su naturaleza, correspondan a un nivel superior, previo visto bueno de la Comisión de Seguimiento, será remunerado/a con las retribuciones complementarias del puesto sustituido, siempre y cuando las funciones asignadas impliquen una mayor responsabilidad o funciones de mayor trascendencia.

REVISION ANUAL MEDICA

Artículo 34.

Se realizará un examen médico anual a todos/as los/las trabajadores/as del Ayuntamiento, que tendrá carácter voluntario.

El reconocimiento médico se llevará a efecto durante los dos primeros meses del año, se efectuará dentro del horario de trabajo y los gastos que origine correrán a cargo del Ayuntamiento.

PRESTACIONES VARIAS (I.L.T.)

Artículo 35.

En caso de enfermedad o accidente de los/las trabajadores/as, éstos/as presentarán el correspondiente parte de baja o notificación facultativa en las dependencias del Ayuntamiento en un plazo máximo de veinticuatro horas desde el día siguiente de su expedición (salvo casos justificados).

Los partes médicos de confirmación destinados al Ayuntamiento habrán de presentarse con un máximo de tres días contados desde el día siguiente de su expedición.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social por incapacidad temporal, el Ayuntamiento abonará, desde el primer día, las prestaciones complementarias necesarias para que los/las trabajadores/as perciban el 100 por 100 del salario real.

SITUACIONES DE CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 36.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que el personal laboral que, por su edad y otras razones, tenga disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sea destinado a puestos de trabajo dentro de su sección o servicio, acordes con su disminución de capacidad.

Cuando no sea factible la previsión anterior, la Comisión de Seguimiento estudiará y regulará la posibilidad de que dichos/as trabajadores/as sean destinados a otros puestos de trabajo fuera de su sección o servicio, igualmente acorde con su disminución de capacidad y previa aceptación del/de la trabajador/a, siempre y cuando cumplan los requisitos generales exigidos para el acceso a los mismos.

AYUDAS A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

Artículo 37.

Se suplementará hasta 60,00 euros mensuales, la cantidad que se percibe de la Seguridad social por hijo o cónyuge o persona que conviva de hecho con minusvalía física y/o psíquica igual o superior al 75 por 100, siempre que estos no perciban ningún ingreso superior. Para percibir esta ayuda, el/la trabajador/a deberá presentar un certificado del organismo competente, así como una declaración jurada sobre estos extremos.

Son beneficiarios de esta prestación los hijos a cargo del/de la trabajador/a, que tengan la condición de disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, en los mismos grados que los reconocidos por el INSERSO, dentro del Régimen General de la Seguridad Social. La minusvalía deberá superar el 75 por 100 y constar informe favorable de la Comisión de Acción Social, o junta de personal en su caso, previa justificación de los gastos que se deriven de dicha minusvalía por tratamientos, especialistas, fisioterapia, logopedas, etc.

Anualmente se acreditará la subsistencia de las circunstancias que dieron lugar a la concesión de la ayuda.

ANTICIPOS REINTEGRABLES**Artículo 38.**

Serán los acordes con la legislación vigente así como de la disponibilidad presupuestaria.

ASISTENCIA JURIDICA EN ACCIDENTES DE TRABAJO**Artículo 39.**

El Ayuntamiento, prestará asistencia jurídica a sus trabajadores/as, en los casos surgidos como consecuencia de las prestaciones de servicio y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación oficial, que no recojan los seguros establecidos, salvo en caso de negligencia manifiesta.

La Corporación tendrá establecida una póliza de seguros para todo el personal laboral que garantice una indemnización en caso de accidente laboral de 60.000,00 euros con resultado de invalidez permanente y 30.000,00 euros en caso de muerte.

TARJETA DE IDENTIFICACION**Artículo 40.**

El Ayuntamiento proveerá a todos sus trabajadores/as de tarjeta de identificación personal que acredite esta circunstancia.

PLAN DE FOMENTO DE JUBILACIONES ANTICIPADAS**Artículo 41.**

El personal afectado por este Convenio que voluntariamente quiera acceder a la situación de jubilación y reúna los requisitos exigidos para ello recibirá, en concepto de premio por jubilación anticipada, la cuantía que resulte de aplicar los porcentajes correspondientes a Grupo de pertenencia que se indican en el artículo 32.4 sobre la base de una mensualidad referida a los conceptos de sueldo base y trienios, en los siguientes términos:

1.- Base para el premio por jubilación:

Edad de jubilación	Mensualidades
Sesenta años	20
Sesenta y un años	16
Sesenta y dos años	12
Sesenta y tres años	8
Sesenta y cuatro años	6

2.-Premio por jubilación a la edad máxima:

En los casos en que el porcentaje de esta sea el 100 por 100 el Ayuntamiento premiará con 2.000,00 euros en pago único.

CAPITULO VI**SEGURIDAD, SALUD, CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 42.**

Los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de Seseña tienen derecho a la protección eficaz de su integridad física y psíquica. Por ello, la Corporación desarrollará políticas adecuadas de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Los representantes del personal laboral y de la Corporación nombrarán un Delegado de Prevención de Riesgos Laborales de entre los/las trabajadores/as, que consultará y revisará regularmente de las medidas adoptadas en materia de prevención de riesgos laborales.

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN SALUD Y SEGURIDAD**Artículo 43.**

Serán derechos de todos/as los/las trabajadores/as:

- Conocer los riesgos de su puesto de trabajo.
- La vigilancia de la salud por los riesgos a los que está expuesto.
- Promover medidas de salud y seguridad en el trabajo.
- Recibir formación preventiva.

Serán obligaciones de todos/as los/las trabajadores/as:

- Realizar un uso correcto de los equipos a su disposición.
- Conocer los sistemas de protección individual y colectiva.
- Informar de los peligros detectados en su puesto de trabajo.
- Contribuir a la protección general de los laborales.

El personal laboral estará acogido a un seguro que cubrirá las siguientes contingencias:

- Muerte derivada de accidente de trabajo.
- Incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente de trabajo.

VESTUARIO DE TRABAJO**Artículo 44.**

El Ayuntamiento facilitará anualmente las prendas de trabajo a los/las trabajadores/as que lo necesiten de acuerdo a lo establecido. Este vestuario se acomodará a las características de cada puesto de trabajo y a la época anual en la que tenga que ser utilizado y a lo establecido en la Ley 31 de 1995, de Prevención de Riesgos laborales y el Real Decreto 1488 de 1998 de Adaptación legislativa de Riesgos Laborales. El vestuario de invierno se facilitará en el mes de septiembre y el de verano en el mes de abril.

El uso de estas prendas será de obligado cumplimiento.

Las prendas o efectos que por su uso normal o accidental se deterioren antes del plazo previsto, serán repuestas por el Ayuntamiento en el plazo más breve posible.

CAPITULO VII**CONDICIONES Y GARANTIAS SINDICALES****COMPETENCIAS SINDICALES****Artículo 45.**

Sin perjuicio de las competencias que la Ley atribuye a los/las delegados/as de personal y a las secciones sindicales legalmente constituidas, tendrán las siguientes:

- Elegir representantes en el Comité de Empresa, que es en la que se tratan los asuntos relacionados con el personal al servicio del Ayuntamiento.
- Conocer con antelación los asuntos y expedientes que vayan a tratarse en relación con el punto anterior.
- Convocar asambleas dentro del horario de trabajo, responsabilizándose de su normal desarrollo. En todo caso, la celebración de la reunión no afectará a la prestación de los servicios mínimos imprescindibles.
- Ser informado/a con antelación de la Oferta de Empleo Público.

GARANTIAS SINDICALES**Artículo 46.**

Sin perjuicio de las que las leyes atribuyen, los delegados/as de personal y las secciones sindicales tendrán las siguientes:

- No ser trasladados/as de servicio si no es por causas objetivas, o por conformidad, o previa solicitud del trabajador/a y sobre todo, cuando pueda causarle perjuicio económico, o en su horario de trabajo.
- A que las horas que puedan utilizar en relación con la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, no sean computables al crédito de horas que posee.
- Tendrán derecho al uso de fotocopiadoras, teléfono, correo electrónico y demás aparatos para su uso de administración interna. Se facilitará un tablón de anuncios para que coloquen cuantos anuncios sean necesarios sin más limitaciones que las expresamente señaladas por ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares visibles para permitir que la información llegue a los funcionarios/as con mayor facilidad.
- Los/las Delegados/as de Personal y Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales dispondrán de un crédito horario mensual de veinticinco horas para la correcta realización de sus funciones.

DERECHO A HUELGA**Artículo 48.**

Los/las trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán derecho al ejercicio de huelga, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Dado el carácter de servicio público que el Ayuntamiento representa, cuando el ámbito sea local, los servicios mínimos serán negociados con la Jefatura de Personal por los/las delegados/as sindicales, quienes velarán por que éstos queden garantizados.

OBLIGACIONES SINDICALES

Las legalmente establecidas en la Ley 7 de 1987 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 11 de 1985, y en la Ley 7 de 1990.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48.

Las faltas y sanciones que se impongan al personal laboral de este Ayuntamiento se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de la Función Pública.

La incoación de un expediente disciplinario, así como la instrucción y propuesta se tramitarán por los órganos municipales competentes. Cuando fuese necesario el trámite preliminar de información reservada, se evacuará por el servicio al que esté adscrito el/la trabajador/a.

Actuará como Instructor del procedimiento el Concejal de personal y como Secretario un funcionario de la misma Escala o Cuerpo que el inculpado, según lo establecido en la Ley 30 de 1984.

RECONOCIMIENTOS

Artículo 49.

La conducta sobresaliente de los empleados públicos, el excepcional o constante interés, la dedicación y el esmero, tanto en el cumplimiento de los deberes laborales como en el comportamiento con compañeros/as, superiores/as o subordinados/as o trato con el público, podrá ser motivo de reconocimiento por parte de la Corporación.

Dicho reconocimiento se pondrá de manifiesto mediante felicitación por escrito, además de cuantas otras medidas se consideren convenientes, previa resolución de expediente acreditativo de méritos.

CAPITULO IX

CONDICIONES ECONOMICAS RETRIBUCIONES

Artículo 50.

Las retribuciones económicas para el personal laboral serán las acordadas entre sus Representantes y el Ayuntamiento de Seseña.

SALARIO BASE

Artículo 51.

El personal laboral afectado por el presente Convenio recibirá mensualmente un salario base según su categoría profesional. Su cuantía se refleja en la tabla salarial anexa.

COMPLEMENTO DE PUESTO

Artículo 52.

Se abonará mensualmente a todos los/las trabajadores/as del Ayuntamiento en función del grupo al que pertenecen. Su cuantía se refleja en la tabla salarial anexa.

COMPLEMENTO ESPECIFICO

Artículo 54.

Cuando existan especiales circunstancias (peligrosidad, toxicidad, penosidad...), exigencias y responsabilidades en el puesto de trabajo, o la calidad y cantidad del que se realiza sea superior al correspondiente, la Corporación podrá reconocer esta circunstancia mediante la concesión de un complemento específico. Se informará de esta circunstancia al Comité de Empresa.

Las cantidades de los/las trabajadores/as que tienen reconocido este complemento están reflejadas en la tabla salarial anexa.

La concesión de nuevos complementos se reflejará en la tabla salarial con las modificaciones oportunas.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 54.

Todos los/las trabajadores/as municipales tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, que se devengarán en junio y diciembre. Estas consistirán en el 100 por 100 del salario base, antigüedad y complementos, excepto productividad si la hubiere.

ANTIGÜEDAD

Artículo 55.

Todo el personal laboral afectado por el presente convenio percibirá, por trienios, una cantidad igual para cada uno de los grupos y trabajador/a por cada tres años de servicios prestados y cuya cuantía por trienio y mes será la correspondiente a un 4 por 100 del salario base.

ACTUALIZACION AUTOMATICA

Artículo 56.

Anualmente todos los conceptos retributivos excepto, si la hubiere, la productividad, sufrirán el incremento porcentual marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 57.

Se abonarán de acuerdo a la legislación vigente.

El Ayuntamiento de Seseña abonará los gastos de aparcamiento ocasionados por desplazamientos motivados por necesidades del servicio, previa justificación mediante presentación de ticket o factura.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El presente Convenio tendrá carácter de mínimos y por tanto se respetarán las mejoras posteriores introducidas por cualquier disposición legal.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el Trabajo. De conformidad con la recomendación y el código de conducta a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 de U.E., la Corporación se compromete con las secciones sindicales, a actuar frente al acoso sexual y laboral de forma preventiva, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garanticen la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de los funcionarios.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Seseña, tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o física de naturaleza sexual y/o laboral.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Al finalizar el ejercicio se podrá otorgar de forma discrecional, en concepto de gratificación, por parte de la Alcaldía las cantidades dirigidas a premiar la antigüedad y/o especial dedicación de los trabajadores de esta Corporación.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

La Corporación se compromete a dar cuantos pasos sean necesarios para que se verifique la funcionarización del personal laboral durante la vigencia del presente convenio, bien entendido que los diversos procesos tendrán carácter voluntario y deberán acogerse al acuerdo marco del personal funcionario.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Los conflictos planteados en cuanto a la interpretación de este Convenio se resolverán por medio del arbitraje de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 9 de 1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Del presente Convenio se dará traslado a todos los grupos políticos municipales. Igualmente se insertará en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Seseña y será remitido al Organismo correspondiente para su aprobación e inserción en Boletín o Diario oficial.

ANEXO I. CONVENIO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE SESEÑA *

PERSONAL LABORAL FIJO - JORNADA COMPLETA										
GRUPO	CATEGORIA	NOMBRE	SUELDO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO	TRIENIOS	IMPORTE	TOTAL	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
			BASE (mensual)	DE PUESTO (mensual)	ESPECÍFICO (mensual)		TRienio (mensual)	TRienio MES	(cómputo anual)	
A1	ARQUITECTO		2.132,11	368,96	502,77	1,00	85,28	85,28	6.178,25	43.247,78
A1	ARQUITECTO		2.132,11	368,96	0,00	0,00	85,28	0,00	5.002,14	35.014,97
A1	INGENIERO O. PÚBLICAS		2.132,10	368,96	0,00	0,00	85,28	0,00	5.002,13	35.014,90
A2	APAREJADOR		1.866,14	338,76	451,06	2,00	74,65	149,29	5.610,51	39.273,60
A2	OFICIAL MAYOR		1.866,14	338,76	451,06	4,00	74,65	298,58	5.909,10	41.363,68
A2	OFICIAL MAYOR		1.866,14	338,76	451,06	2,00	74,65	149,29	5.610,51	39.273,60
A2	PROFESORA CAI		1.866,14	338,76	0,00	0,00	74,65	0,00	4.409,81	30.868,66
A2	PROFESORA CAI		1.866,14	338,76	0,00	3,00	74,65	223,94	4.857,68	34.003,78
A2	PROFESORA CAI		1.866,14	338,76	0,00	3,00	74,65	223,94	4.857,68	34.003,78
A2	PROFESORA CAI		1.866,14	338,76	0,00	0,00	74,65	0,00	4.409,81	30.868,66
C1	ELECTRICISTA		1.698,65	301,13	0,00	6,00	67,95	407,68	4.814,92	33.704,42
C1	ENCARGADO		1.698,65	301,13	0,00	8,00	67,95	543,57	5.086,70	35.606,91
C1	OF. ADTVO		1.698,65	301,13	364,77	2,00	67,95	135,89	5.000,89	35.006,20
C1	OF. ADTVO		1.698,65	301,13	0,00	3,00	67,95	203,84	4.407,24	30.850,69
C2	AUX. ADTVO		1.339,98	263,47	0,00	2,00	53,60	107,20	3.421,30	23.949,13
C2	AUX. ADTVO		1.339,98	263,47	0,00	2,00	53,60	107,20	3.421,30	23.949,13
C2	AUX. ADTVO		1.339,98	263,47	0,00	3,00	53,60	160,80	3.528,50	24.699,52
C2	AUX. CAI		1.339,98	263,47	0,00	1,00	53,60	53,60	3.314,11	23.198,74
C2	AUX. CAI		1.339,98	263,47	0,00	0,00	53,60	0,00	3.206,91	22.448,35
C2	CONDUCTOR		1.339,98	263,47	0,00	3,00	53,60	160,80	3.528,50	24.699,52
C2	CONDUCTOR		1.339,98	263,47	0,00	2,00	53,60	107,20	3.421,30	23.949,13
C2	JARDINERO		1.339,98	263,47	0,00	4,00	53,60	214,40	3.635,70	25.449,91
C2	OF. 1ª CAPATAZ		1.339,98	263,47	323,47	6,00	53,60	321,60	4.497,04	31.479,31
C2	OF. LIMPIEZA		1.339,98	263,47	0,00	3,00	53,60	160,80	3.528,50	24.699,52
C2	OFICIAL 1ª		1.339,98	263,47	134,07	5,00	53,60	268,00	4.011,05	28.077,33
C2	OFICIAL 1ª		1.339,98	263,47	134,07	3,00	53,60	160,80	3.796,65	26.576,54
AP	AYUD. DOMICILIO		1.271,10	219,21	0,00	0,00	50,84	0,00	2.980,62	20.864,33
AP	AYUD. DOMICILIO		1.271,10	219,21	0,00	3,00	50,84	152,53	3.285,68	22.999,77
AP	CONSERJE		1.271,10	219,21	0,00	4,00	50,84	203,38	3.387,37	23.711,58
AP	ORDENANZA		1.271,10	219,21	0,00	3,00	50,84	152,53	3.285,68	22.999,77
AP	ORDENANZA		1.271,10	219,21	0,00	1,00	50,84	50,84	3.082,31	21.576,14
AP	ORDENANZA		1.271,10	219,21	0,00	3,00	50,84	152,53	3.285,68	22.999,77
AP	ORDENANZA		1.271,10	219,21	0,00	2,00	50,84	101,69	3.183,99	22.287,95
AP	PEON ESP.		1.271,10	219,21	0,00	1,00	50,84	50,84	3.082,31	21.576,14
AP	PEON ESP.		1.271,10	219,21	0,00	3,00	50,84	152,53	3.285,68	22.999,77
AP	PEON ESP.		1.271,10	219,21	0,00	3,00	50,84	152,53	3.285,68	22.999,77
AP	PEON ESP.		1.271,10	219,21	0,00	1,00	50,84	50,84	3.082,31	21.576,14
AP	PEON ESP.		1.271,10	219,21	0,00	1,00	50,84	50,84	3.082,31	21.576,14
AP	PEON ESP.		1.271,10	219,21	0,00	3,00	50,84	152,53	3.285,68	22.999,77
AP	PEON ESP.		1.271,10	219,21	0,00	3,00	50,84	152,53	3.285,68	22.999,77

PERSONAL LABORAL FIJO - JORNADA PARCIAL

GRUPO	CATEGORIA	NOMBRE	SUELDO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO	TRIENIOS	IMPORTE	TOTAL	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
			BASE (mensual)	DE PUESTO (mensual)	ESPECÍFICO (mensual)		TRienio (mensual)	TRienio MES	(cómputo anual)	
A2	BIBLIOTECARIA		1.000,34	169,38	0,00	1,00	74,65	74,65	2.488,74	17.421,16
A2	BIBLIOTECARIA		1.000,34	169,38	0,00	4,00	74,65	298,60	2.936,64	20.556,46
A2	PROF. MÚSICA		1.000,34	169,38	0,00	1,00	74,65	74,65	2.488,74	17.421,16
AP	AUX. CEMENTERIO		395,29	58,30	182,65	3,00	50,84	152,52	1.577,53	11.042,74
AP	VIGILANTE		715,58	109,59	0,00	2,00	50,84	101,68	1.853,71	12.975,99

PERSONAL LABORAL EVENTUAL

GRUPO	CATEGORIA	NOMBRE	SUELDO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO	TRIENIOS	IMPORTE	TOTAL	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
			BASE (mensual)	DE PUESTO (mensual)	ESPECÍFICO (mensual)		TRienio (mensual)	TRienio MES	(cómputo anual)	
A1	ABOGADO		2.132,10	368,96	0,00	0,00	85,28	0,00	5.002,13	35.014,90
A1	PSICÓLOGO		2.132,10	368,96	0,00	0,00	85,28	0,00	5.002,13	35.014,90
A2	ASIS. SOCIAL		1.866,14	338,76	0,00	0,00	74,65	0,00	4.409,81	30.868,66
A2	ASIS. SOCIAL		1.866,14	338,76	0,00	0,00	74,65	0,00	4.409,81	30.868,66
A2	EDUC. FAMILIAR		1.866,14	338,76	0,00	0,00	74,65	0,00	4.409,81	30.868,66
A2	T. SOCIAL - DINAMINZADC		1.866,15	338,76	0,00	0,00	74,65	0,00	4.409,81	30.868,67
AP	AYUD. DOMICILIO		1.064,93	183,44	0,00	0,00	50,84	0,00	2.496,74	17.477,20
AP	ORDENANZA		1.271,10	219,21	0,00	0,00	50,84	0,00	2.980,62	20.864,33
AP	ORDENANZA		1.271,10	219,22	0,00	0,00	50,84	0,00	2.980,63	20.864,42
AP	AYUDA A DOMICILIO 27,5 HVS		998,80	172,15	0,00	0,00	50,84	0,00	2.341,90	16.393,30
AP	AYUDA A DOMICILIO 27,5 HVS		998,80	172,15	0,00	0,00	50,84	0,00	2.341,90	16.393,30

* EL SALARIO BRUTO ANUAL (TOTAL ANUAL) SE PERCIBIRÁ EN 14 PAGAS DE IGUAL IMPORTE, DOCE DE FORMA MENSUAL Y LAS DOS RESTANTES, UNA EN EL MES DE JUNIO Y OTRA EN EL MES DE DICIEMBRE