CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE ALMERÍA - PERSONAL LABORAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE ALMERÍA - PERSONAL LABORAL, Código Convenio 04001232011999, suscrito con fecha 5 de julio de 2013 de una parte por la representación del Ayuntamiento de Alhama de Almería y de otra por la representación social, delegados de personal, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

A C U E R D A

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notifi cación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Ofi cial de la Provincia de Almería.

Almería, 23 de septiembre de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO, Adriana Valverde Tamayo.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAMA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA y los trabajadores de régimen laboral del mismo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta servicios al

Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA. Las retribuciones de los contratados en prácticas serán del ochenta y cinco por ciento, respecto a las retribuciones fi jadas en este

Convenio para el puesto que desempeñe el contratado. Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios establecidos con otras Entidades Públicas, mediante subvenciones, los salarios serán en función al acuerdo y a la cuantía subvencionada, que se establezca en el mismo, siéndoles de aplicación las demás condiciones de trabajo recogidas en este Convenio.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014.

Las partes firmantes lo podrán denunciar con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Acuerdo se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

Artículo 4. Equiparación de Todo el Personal que Presta Servicios en el Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA

Siempre que sea conforme con lo previsto en el ordenamiento jurídico, se equiparán las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras de todos los Empleados Públicos de igual nivel y/o categoría y antigüedad, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de personal laboral con las condiciones sociales y de trabajo, así como las retribuciones íntegras del personal funcionario que presta sus servicios en este Ayuntamiento.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan crear una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia, arbitraje, conciliación y vigencia del mismo. En especial, la Comisión entenderá de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, con carácter previo a la interposición del recurso correspondiente ante la jurisdicción competente.

Reuniones: La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre. Y con carácter extraordinario, también debe reunirse, a iniciativa de una de las partes, en un plazo de cinco días hábiles, contado desde el día siguiente a la fecha de la comunicación de dicho escrito a la otra parte.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, que entrarán en vigor en la fecha que se establezca. Cuando supongan una modificación sustancial del

Convenio se incorporará al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente.

Capitulo II. Ingreso y Provisión de Puestos

Artículo 6. Ingreso y Provisión de Puestos

La selección del personal se realizará de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública a través de los sistemas previstos en la normativa, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Del total de plazas incluidas en cada Oferta de Empleo Público, deberá reservarse el porcentaje de plazas establecido en la normativa legal reguladora de la reserva de empleo en la Administración pública para personas con discapacidad. (7%) Antes de la aprobación de la oferta de empleo público se determinarán que plazas se reservan a promoción interna, a personas con discapacidad o a turno libre.

Se determinarán, previa negociación, los puestos que deben ser desempeñados por personal funcionario para proceder a la aprobación de convocatorias para funcionarizar al personal laboral. En las pruebas selectivas que se diseñen se tendrá en cuenta que, para acceder a plaza fi ja laboral, la difi cultad ha sido la misma que para acceder a plaza de funcionario/a del mismo grupo.

El equipo de gobierno podrá efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005. Siempre que la normativa vigente lo permita.

Artículo 7. Periodo de Prueba/prorroga de Contratos

La duración máxima del periodo de prueba será:

Personal titulado:	tres meses
Resto de personal:	quince días

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, acumulación de horas de lactancia y adopción o acogimiento, que afecten al/a trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Capitulo III. Clasificación Profesional

Artículo 8. Clasificación según Permanencia

Los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA se clasifican en:

a) Personal fijo.- Es el contratado, que ocupa una plaza de la plantilla de personal laboral, realizado a través de un proceso selectivo.

b) Personal indefinido. Es aquel que ocupa una plaza de la plantilla de personal, pero no ha realizado pruebas selectivas, para conseguir la condición de Laboral fijo.

c) Personal temporal.- Es el contratado, por tiempo determinado.

Dentro de este personal se encuentran los interinos, que pueden ser:

- Sustitutos.- Trabajadores contratados para ocupar vacantes accidentales, es decir, sustituyen a trabajadores con derecho a la reserva de plaza/puesto.

- Trabajadores contratados para ocupar puestos/plazas vacantes hasta que se cubran en propiedad o se amorticen.

Artículo 9. Clasificación Profesional. Titulación

El personal empleado al servicio del Ayuntamiento de Alhama de Almería se clasifi ca en los siguientes Grupos, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2: Título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de las plazas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Título de Técnico Superior.

- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2: según la titulación exigida para el ingreso:

• C1: título de bachiller o técnico.

• C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

• E: Estudios primarios.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera del EBEP, respecto a la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional “hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del EBEP, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor del Estatuto..

Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes en la actualidad se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de empleados referidos de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A:	Subgrupo A1
Grupo B:	Subgrupo A2
Grupo C:	Subgrupo C1
Grupo D:	Subgrupo C2
Grupo E:	Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima EBEP

Para la adscripción a un grupo o subgrupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos. Se exceptúan los cambios de grupo que se pudieran efectuar con aquellos colectivos de trabajadores/as que estén mal clasificados respecto a otras Administraciones, adoptándose las medidas necesarias para que puedan ser adscritos al grupo que les corresponda, estableciéndose los cauces de promoción más adecuados.

Capitulo lV. Régimen de Trabajo

Artículo 10. Jornada Laboral

1.- La jornada laboral anual de todo el personal del Ayuntamiento de Alhama será la establecida legalmente para los funcionarios de la Administración local, actualmente 37 horas y media semanales, lo que supone un total de 1664 horas en cómputo anual.

2.- Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el trabajador tendrá dentro a un periodo de descanso de treinta minutos, que se disfrutará en el momento más adecuado para las necesidades del servicio, este periodo de descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo.

3.- La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

4.- El exceso de horas anuales que se hayan trabajado, previa autorización del Responsable correspondiente; se compensarán con el mismo régimen que los asuntos particulares a razón de hora y tres cuartos por cada hora trabajada.

5.- En los supuestos en que sea posible, se autorizará que aquellos/as empleados/as que lo soliciten, puedan reducir su jornada durante los periodos de vacaciones escolares, cumpliendo la jornada establecida legalmente.

Artículo 11. Calendario Laboral

El Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA facilitará anualmente el calendario laboral, en el plazo de quince días, desde que se conozca el calendario de fi estas laborales estatales, autonómicas y locales.

Artículo 12. Vacaciones

Será de aplicación la normativa reguladora de esta materia para los funcionarios/as de la Administración Local.

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal serán, a elección del/a trabajador/a, de un mes natural o veintidós días hábiles, anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Se disfrutarán por los empleados/as públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. A estos efectos se considera como día hábil un día de trabajo efectivo incluyendo los sábados.

Los días de asuntos particulares se podrán acumular a los periodos de vacaciones anuales.

1.- La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones, genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.

2.- Turno de vacaciones: se procurará que la distribución de los turnos se haga dentro de cada servicio, de común acuerdo con los trabajadores, de forma que queden cubiertas las necesidades del mismo.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones.

3.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Excmo., Ayuntamiento de ALHAMA, tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

4.- Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio.

5.- Si coincide el inicio de las vacaciones estando el/a trabajador/a de descanso, el inicio de las mismas empezarán en el siguiente día hábil.

6.- Si por exigencias del servicio y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirlo por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 2 días de incremento de sus vacaciones, por cada uno interrumpido.

Artículo 14. Licencias Retribuidas

Se aplicará la normativa reguladora del régimen de licencias y permisos de los/as funcionarios de Administración Local, que en la actualidad es la siguiente

El personal laboral tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, 15 días naturales o pareja de hecho legalmente registrada.

b) Por nacimiento de hijo o adopción, 15 días.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge, 3 días, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 4 días.

d) Por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, tíos, hijos políticos y hermanos políticos, días laborables, salvo que con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a 4 días laborables. Si es fuera de la provincia sería 5 días hábiles.

e) Por traslado del domicilio habitual, 1 días laborables dentro de la localidad y 2 días cuando es en otro municipio.

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

Excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen, así lo justifique.

g) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la presencia del interesado, el tiempo indispensable.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuando a duración de la ausencia y a una compensación económica.

i) Permiso por matrimonio 15 días naturales consecutivos y comprende el día del matrimonio. Igualmente se podrá disfrutar este permiso en caso de Uniones de Hecho, legalmente registradas y un mínimo de dos años de convivencia.

j) Por matrimonio, de hijo/a o hermano/a, un día laborable anterior o posterior a la fecha del matrimonio, y al de en medio si este éste coincide con día laborable ampliable a otro día más, si el desplazamiento es de más de 100 kilómetros.,

k) Tres días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Se podrán disfrutar durante el año.

Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de Enero del año siguiente.

El personal podrá disfrutar estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio. Teniendo en cuenta que puede aumentar siempre que cualquier día festivo nacional cayera en sábado.

Según el Acuerdo Administración y Sindicatos de Medidas para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ampliará la reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g) del Artlo. 30 de la Ley 30/84.

Establecer la concesión de 2 días de permiso por nacimiento, acogimiento ó adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa ó judicial de acogimiento, ó de la resolución judicial en la que se constituya la adopción.

Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores hijos menores de 12 años ó personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad.

Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fi jo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

En todo caso este artículo queda supeditado a la Ley Orgánica 3/2007 de marzo para la igualdad.

l) Permiso por parto, adopción, acogimiento, 16 semanas ininterrumpidas, ampliable a dos semanas más en caso de parto de adopción múltiple o discapacidad del hijo.

M) La trabajadora, por lactancia (natural o artificial) de un hijo menor de 12 meses tiene derecho, sin pérdida de sus retribuciones a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o bien a la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Éste permiso podrá ser disfrutado indistintamente

por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La madre podrá sustituir, voluntariamente, la hora de lactancia por un permiso de 4 semanas que se acumularán al permiso de maternidad.

N) La trabajadora tendrá derecho a acumular los permisos de maternidad y lactancia al periodo de vacaciones.

Ñ) Igualmente se podrán acumular los permisos de paternidad y/o lactancia, en su caso, al periodo de vacaciones.

O) Los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias anteriores contarán incluyendo el día del acontecimiento, siendo consecutivos anterior o posterior.

Todas las licencias deberán ser solicitadas por escrito presentadas en el Registro General de Entrada y entregadas al Concejal de Personal que dará su conformidad por escrito. De no presentarse la solicitud se hará al menos con tres días de antelación, salvo urgencia justificada.

En el momento en que se fije legalmente un nuevo régimen de licencias retribuidas para los Funcionarios de la Administración

Local, automáticamente se aplicará el mismo para todo el personal de régimen laboral.

Además de lo anterior hay que tener en cuenta, para su aplicación la Orden APU/3902/2005 de 15 de Diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

Artículo 15. Licencias no Retribuidas

Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de seis meses, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra seis meses desde su reincorporación.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de la pareja sea trasladado, forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación.

En los supuestos de los párrafos segundo y tercero de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas del Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Si se fijan nuevas causas para la concesión de licencias no retribuidas a los empleados Públicos se les aplicarán a los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 16. Excedencias y otras Causas de Suspensión de Contrato

En esta materia ambas partes se someten a lo establecido en la normativa vigente, así como el Acuerdo Administración- Sindicatos que contempla el ampliar a dos años el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad ó discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Se amplía en un año el periodo de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. .En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el ultimo año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Artículo 17. Suspensión de Contrato por Maternidad o Adopción y Reducción de Jornada.

1.- En el supuesto de parto, ó adopción la suspensión del contrato tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple ó adopción hasta dos semanas más por cada hijo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento o abandono de la madre.

2.- Las trabajadoras, ó el padre por lactancia de un hijo, tendrán derecho durante el periodo de doce meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de parto múltiple el tiempo de ausencia se incrementará en treinta minutos, por cada uno de los hijos, a partir del segundo lactante.

Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros ó en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este computo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacitación psíquica, física ó sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo ó la hija discapacitados reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física ó sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciban tratamiento ó para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Reconocimiento de los permisos retribuidos en caso de adopción ó acogimiento de menores de 6 años.

Artículo 18. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Ambas partes reconocen que la formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los Empleados Públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

El personal del Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA tendrá derecho a cuarenta horas retribuidas para asistir a cursos de formación y perfeccionamiento.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Las ayudas podrán concederse en concepto de gastos de inscripción, desplazamiento, manutención y alojamiento.

La autorización para asistir se concederá por el responsable de personal, en aplicación de los criterios objetivos establecidos a propuesta de la Comisión de Formación. Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento se abonará a todo el personal la cuantía de las dietas del Grupo A.

Los cursos organizados por el Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA y cuyo objetivo sea la promoción profesional y la mejora del servicio, se procurará que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

.Los representantes Sindicales tendrán conocimiento de los cursos realizados por los trabajadores.

El Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA para dar viabilidad a la oferta formativa, establecerá convenios de colaboración con instituciones y organismos vinculados a la formación y, a su vez, utilizará y rentabilizará los recursos propios.

Se creará la Comisión Permanente de Formación, de naturaleza paritaria.

Las principales funciones de esta Comisión serán:

1.- Elaboran el Plan de Formación Continua del Excmo. Ayuntamiento de Alhama.

2.- Fijar los criterios objetivos para la reelección del personal al que se autorice la asistencia a cursos.

3.- Determinar los criterios para el abono de cantidades: gastos de inscripción, desplazamientos y dietas.

4.- Realizar encuestas para determinar las necesidades formativas de los trabajadores.

Capitulo V. Retribuciones

Artículo 19. Sueldo

Es el establecido en La Ley de Presupuestos Generales del Estado, y está recogido en el Anexo Il de este Convenio Colectivo

Artículo 20. Antigüedad

El personal fijo de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad, que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya.

Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el periodo desarrollado en este Excmo. Ayuntamiento como contratado temporal, siempre que lleguen a formalizarse en contrato con carácter indefinido.

Para el reconocimiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Administración Pública, tanto en calidad de trabajadores de carrera, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre, cuyas cuantías y conceptos serán las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que devenguen la paga extra, no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de Junio o Diciembre, el importe de la paga extra se reducirá proporcionalmente.

Artículo 22. Retribuciones Complementarias

1.- Complemento de destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal laboral, en las cuantías establecidas en La Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo, partiendo como base el nivel 14.

2.- Complemento Específico.

A) El Complemento Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a una especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración, conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

La valoración, así como, la fijación de la cuantía del Complemento Específico, deberá ser negociada con los Representantes Sindicales.

B) Los puestos de trabajo relacionados en la relación de puestos de trabajo de

este Ayuntamiento, a los que se le puede retribuir la especial dedicación, tendrán el siguiente régimen:

En función de las necesidades del servicio el Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA, determinará libremente los puestos de trabajo que deben tener asignado el factor de especial dedicación para fijar la cuantía global del complemento específico.

El desempeño de un puesto de especial dedicación no originará ningún derecho del trabajador a continuar en el mismo régimen, ya que compete al Excmo. Ayuntamiento, en ejercicio de las facultades de autoorganización determinar, en cada momento los puestos de trabajo a los que se les asigna especial dedicación.

Artículo 23. Complemento de Productividad Variable

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo

Artículo 24. Servicio Fuera de la Jornada

1.- Los servicios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, serán abonados ó compensados por tiempo de descanso, hasta completar días de asuntos particulares. La realización de servicios fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causa de fuerza mayor. Así mismo las partes de la Comisión Negociadora podrán acordar el establecimiento de un plus para todo el personal que por las necesidades del servicio tenga una libre disposición para la realización de determinadas tareas necesarias para la Corporación.

Artículo 25. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 75%.

El salario hora se obtendrá por la aplicación de la formula siguiente:

$$\frac{s.H.I.=12x(S+a+C.D.+C.E.)+J+N}{1664}$$

En dicha formula:

S= Sueldo.

a = Trienios (antigüedad).

C.D. = Complemento de Destino.

C.E. =Complemento Especifi co (que fi gura en el anexo I).

J = Paga Extraordinaria de Junio.

N = Paga Extraordinaria de Navidad.

Las horas extraordinarias se compensaran preferentemente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por tiempo de descanso, en la proporción de una hora de trabajo por dos de descanso.

La compensación por tiempo de descanso deberá de estar liquidada dentro del siguiente trimestre y la compensación en metálico, dentro del mes siguiente a su realización.

Artículo 26. Indemnizaciones por Razón de Servicio

Para el abono de las indemnizaciones correspondientes a dietas y gastos de locomoción, será de aplicación lo establecido en la normativa sobre indemnizaciones por razón de servicio de los funcionarios de la Administración del Estado.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, esto es, dietas y gastos de locomoción de conformidad con las condiciones señaladas por el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo.

La indemnización por utilización de vehículo propio se establece en 0`19€ por kilómetro.

Indemnizaciones:

Alojamient*	75€
Manutención	45€
Dieta entera	115€

Capítulo VI. Prestaciones Sociales

Artículo 27. Complemento de Incapacidad Temporal

Respetando los límites máximos establecidos en la normativa vigente actualmente, el Ayuntamiento de Alhama complementará las prestaciones económicas que correspondan por la situación de Incapacidad Temporal, de acuerdo con lo siguiente:

A.- Al personal funcionario y laboral al servicio del Ayuntamiento, acogido al Régimen General de la Seguridad Social, además de las prestaciones previstas en la legislación reguladora de este Régimen, se les reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se le reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cincuenta por ciento de las retribuciones fijas que se venían percibiendo en el mes anterior al causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones fijas que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones fijas que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) Excepcionalmente, por tratarse de supuestos justificados, se complementará hasta el cien por cien de las retribuciones fijas que se vengan percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, en los casos siguientes:

c.1) Hospitalización

Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de incapacidad temporal, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción del mismo, se abonará el complemento desde el inicio de la baja. En este caso el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez iniciada la hospitalización.

Se considera también hospitalización, a los efectos de abono del complemento, la hospitalización domiciliaria indicada expresamente en los documentos del Sistema Público de Salud, así como los periodos de observación y permanencia en los Servicios de Urgencias hospitalarias por un periodo mínimo de 36 horas. Este extremo deberá ser acreditado mediante el justificante que corresponda.

No se incluye en este supuesto las consultas que se realicen en los servicios de urgencias si no llevan aparejada la hospitalización.

c.2) Intervención quirúrgica

Deberá presentarse justificante médico de dicha intervención quirúrgica y acreditarse que la incapacidad tiene la misma causa que la intervención y que ha sido prescrita por personal facultativo. No será necesario especificar la concreta actuación médica practicada. Si la intervención médica quirúrgica se produce una vez iniciada la situación de baja y no ha existido interrupción del mismo, se abonará el complemento desde el inicio de la situación de incapacidad temporal.

Asimismo, se consideran intervenciones quirúrgicas, a los efectos del abono del 100% de las retribuciones, las intervenciones médicas invasivas, como laparoscopias, colonoscopias, gastroscopias u otras de características similares por un periodo de 1 día (día de la exploración)

c.3) Procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación

c.4) Situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

c.5) Cualquiera de los supuestos de enfermedad indicados en el Anexo nº 1

B.- En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata. Los días de ausencia al trabajo, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

En todo caso, una vez incorporado el/a empleado/a público a su puesto, deberá justifi car de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

C.- En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado/a público su asistencia y la hora de la cita.

Artículo 28. Renovación Carnet de Conducir

La renovación de carnet de conducir de cualquier clase, que se efectué por los trabajadores y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de

trabajo, será por cuenta del Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 29. Privación del Carnet de Conducir

El trabajador que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en el Excmo. Ayuntamiento, desempeñando otros trabajos relacionados con sus funciones, conservando su antigüedad y salarios durante un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Artículo 30. Anticipos Reintegrables

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio podrán solicitar un anticipo por importe de una o dos mensualidades brutas de sueldo base, trienios y complementos de destino. Estos anticipos se concederán sin interés y se comenzarán a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono. El plazo para su devolución se fija en 14 meses. Los anticipos que se soliciten serán concedidos por resolución de la Alcaldía, según orden de solicitud y a la consignación prevista en el presupuesto para tales fines. A estos efectos se establece que el capital circulante de los anticipos será el importe correspondiente al 0.8% del Capítulo I del Presupuesto.

El Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA adelantará el 100% de las pensiones de viudedad, orfandad y jubilación, hasta que el beneficiario perciba la liquidación de la Seguridad Social.

Artículo 31. Ayudas Económicas Fijas por Minusválidos

Estas ayudas van destinadas a sufragar los gastos que origine la atención y el cuidado de los minusválidos.

Esta ayuda la recibirá todo trabajador que tenga a su cargo familiares hasta el 1º grado en línea descendiente, ó cónyuge con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales.

Se deberá acreditar una minusvalía superior al 33%, mediante certificación anual del Centro Base de minusválidos del IASS.

Así como certificado del/a trabajador/a social que justifique su dependencia

El Excmo. Ayuntamiento abonará a los trabajadores una ayuda económica fija y mensual, por minusvalías físicas o psíquicas (Esposa/o pareja de hecho e hijos) por una cuantía de:

- Minusválido físico o psíquico parcial: 40€.

(Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía superior del

33%)

- Minusválido físico o psíquico total: 60€.

(Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 65%).

Artículo 32. Plan de Pensiones

La corporación, conjuntamente con los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales, gestionará con una entidad aseguradora ó financiera, un Plan de pensiones

El ámbito de aplicación será para todo el personal laboral fijo y personal eventual, este último con una antigüedad superior a un año y medio.

El Ayuntamiento aportará 15€ por cada trabajador, teniendo que aportar éste como mínimo de 6€

Dicho plan tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2015 y siempre respetando lo regulado en la Ley General de Presupuestos del Estado.

Artículo 33. Vestuario

El Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA proporcionará a los trabajadores, cuando las características del puesto de trabajo lo requiera, ropa adecuada a las funciones a desempeñar. Al entrar en el Plantilla se le proporcionarán a cada trabajador dos equipos de invierno y dos de verano, y cada año se entregará un equipo completo de invierno en octubre y otro completo de verano en mayo, salvo que, excepcionalmente y por las características del puesto de trabajo, hubiera que ampliar esta dotación, previo informe del responsable del servicio. Deberá existir uniformidad de vestuario para todo el personal, siempre que las características del puesto de trabajo lo hagan necesario o conveniente.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 34. Faltas

Se estará a las normas del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo será de aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves, establecidas para los funcionarios de Administración Local.

Además de éstas, se considerarán faltas graves:

1.- El acoso laboral, consistente en el ejercicio de la violencia psicológica extrema por el superior jerárquico, por los/as compañeros/as o por éstos hacia el/la superior, realizado de forma sistemática y reiterada, en el lugar del trabajo, durante un tiempo prolongado (más de seis meses), con la finalidad de destruir

las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o lograr que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

2.- El acoso sexual en el trabajo, consistente en toda conducta verbal o física, de connotación sexual desarrollada en el ámbito laboral o como consecuencia de una relación laboral y realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Artículo 35. Sanciones

Las sanciones que se podrán imponer en función de la calificación de faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.

- Despido.

Se comunicará a los representantes sindicales las sanciones que se impongan por la Comisión de faltas leves. Se solicitará informe a los representantes sindicales, con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Este informe deberá emitirse en el plazo de cinco días naturales. Cuando se tome declaración al inculpado, si éste lo desea, podrá acompañarle un representante sindical.

Capítulo VIII. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 36. Competencias Sindicales

Los representantes Sindicales tendrán las competencias reflejadas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Garantías Sindicales

Los representantes Sindicales tendrán las garantías sindicales reflejadas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes Sindicales dispondrán de 15 horas mensuales que se podrán acumular en uno o varios representantes. Quedan fuera de este cómputo las horas utilizadas en

reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación. Se podrán acumular de forma mensual y/o anual el crédito horario, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación. Para el uso de crédito horario se deberá comunicar al responsable del servicio, con 48 horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales. Los Representantes de los Trabajadores que ostenten cargo sindical en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicional, para atender dicha representación y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias de las actividades, para las que sean citados oficialmente.

La Corporación facilitará a los Representantes Sindicales los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones. En todos los Centros de trabajo, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA se dispondrá de tablones sindicales, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical, así como de un local para el ejercicio de su actividad sindical.

Capítulo IX. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 38. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención. Se configura, por lo tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

-El derecho de los trabajadores a una protección efi caz.

- El deber de protección del empresario.

Artículo 39. Delegado de Prevención

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, y se elegirán entre ellos, en el ámbito de los Órganos de Representación.

Funciones.- Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Garantías.- Como representantes legales de los trabajadores, tienen las mismas garantías, que se reflejan en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Crédito horario.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas. No se computará en dicho crédito:

- Las reuniones de los Delegados de Prevención.

- Las reuniones convocadas por el Excmo. Ayuntamiento

- Las actividades formativas.

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

Formación.- El Excmo. Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sigilo profesional.- El Delegado de Prevención deberá guardarán sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en el Excmo. Ayuntamiento.

Artículo 39. Asistencia Sanitaria

1.- Ningún trabajador será admitido en el Excmo. Ayuntamiento de ALHAMA sin un reconocimiento médico previo.

2.- Todo trabajador será reconocido cuando menos una vez al año.

3.- Previo informe de los representantes sindicales, el Excmo. Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, será reubicado en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le corresponda.

Disposiciones Finales

PRIMERA:. En todo lo no especialmente previsto y regulado en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo1/95, de 24 de marzo, Ley 7/2007 EBEP, la Ley Orgánica de Libertad

Sindical, de 2 de Agosto de 1984, y disposiciones de carácter general dictadas o que se dicten para su aplicación y desarrollo.

SEGUNDA: Actualización.

Serán objeto de estudio y negociación, por la comisión paritaria para su aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Alhama, los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos más representativos y la FEMP o la FAMP , si como los acuerdos marco que puedan suscribirse por la Admón.. General del Estado para los empleados públicos, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

A estos efectos la comisión paritaria celebrará dos reuniones semanales a partir de la publicación de estos acuerdos en los diarios oficiales correspondientes y en el plazo de dos meses determinará las mejoras que serán de aplicación al personal de este Ayuntamiento.

TERCERA: Equiparación.

Se equipararan las condiciones sociales y de trabajo, así como las retributivas integras de todos los funcionarios locales y los laborales de igual nivel y/o categoría y antigüedad incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

CUARTA: Cualquier modificación legal del sistema retributivo, de cuantías económicas y condiciones sociales que se establezca para el personal funcionario de la Administración Local, se aplicará automáticamente al personal laboral afectado por este Convenio, previa aprobación en Pleno

A N E X O S

ANEXO I. INCAPACIDAD LABORAL

ANEXO II. RETRIBUCIONES

ANEXO I.- INCAPACIDAD LABORAL

OTROS SUPUESTOS DE ENFERMEDAD

• Enfermedades oncológicas

• Enfermedades digestivas graves, incluidas enfermedades hepáticas y pancreáticas

* Hemorragias digestivas

* Pancreatitis aguda o fases severas de pancreatitis crónicas reagudizadas

* Hepatitis aguda o fases severas de hepatitis crónicas descompensadas y/o con riesgo de contagio a terceros

* Cirrosis hepática descompensada

* Enfermedad de Crohn y colitis ulcerosa en fases agudas

* Úlcera péptica sangrante o perforada

* Brotes diverticulitis con repercusión orgánica y/o funcional.

* Enfermedades cardiovasculares

* Cardiopatía isquémica en fase aguda

* Crisis hepertensiva refractaria al tratamiento

* Miocardiopatías descompensadas

* Arritmias con repercusión hemodinámica

* Pericarditis aguda y brotes severos de pericarditis crónica

* Valvulopatías con repercusión hemodinámica

• Enfermedades respiratorias

* Embolismo pulmonar

* Reaudizaciones de asma bronquial con repercusiones orgánicas y/o funcionales

* Neumonías

* Pleuritis y pleuresías

* Reagudizaciones enfisemas pulmonares y bronquiectasias

• Enfermedades renales

* Pielonefritis agudas o crónicas con repercusión funcional

* Síndromes nefrótico y nefrítico con repercusión funcional por insuficiencia renal manifiesta

* Patología calicial y ureteral con hidronefrosis

* Patología vesical con obstrucción de vías urinarias

• Enfermedades infecciosas, metabólicas y glandulares

* Descompensaciones de Diabetes Mellitus con repercusiones orgánicas y/o funcionales

* Descompensaciones de hiper o hipotiroidismo con repercusiones orgánicas y/o funcionales

* Insuficiencia suprarrenal aguda

* Procesos sépticos con compromiso orgánico y/o funcional

• Enfermedades óseas

* Brotes agudos de espondilitis anquilosante

* Traumatismos con repercusión orgánica y/o funcional, incluido fracturas de huesos largos y articulaciones

* Osteomielistis

* Brotes de artritis de distintas etiologías con alteraciones serológicas y repercusión funcional

• Enfermedades neuro-psiquiátricas y de los órganos de los sentidos

* Crisis epilépticas documentadas

* Mielitis

* Neuropatías centrales

* Neuropatías periféricas con repercusiones funcionales

* Brotes o fases con sintomatología severa de esclerosis múltiple

* Accidentes vasculares cerebrales con repercusión funcional

* Fases agudas de enfermedad de Parkinson

* Delirios, cuadros confusionales y demencias con valoración psiquiátrica

* Intentos acreditados a autolisis

* Desprendimiento de retina

* Conjuntivitis y queratitis herpética

• Complicaciones del sida

* Complicaciones invalidantes para el afectado o lesivas para terceras personas por riesgo de contagio

• Enfermedades hematológicas e inmunológicas

* Anemias agudas con repercusión funcional

* Trombo embolismos con repercusión orgánica y/o funcional

* Discrasias sanguíneas graves

* Colagenosis en fases agudas o crónicas descompensadas con comprobación

serológica y funcional

* Alteraciones de la inmunidad con repercusión orgánica y/o funcional

A N E X O II

RETRIBUCIONES

PUESTO	NIVEL	SUELDO	C. DESTINO	C. ESPECIFICO
Secretario-interventor	A2-24	958,98	582,92	1.086,03
Técnico Aux. tesorería	C1-20	720,02	439,70	625,30
Policía Local	C1-16	720,02	349,93	298,02
Aux. Administrativo	C2-16	599,25	349,93	312,50
Encargado de obras	C2-18	599,25	394,79	312,50
Peón limpieza viaria	E-12	548,47	260,07	73,29
Oficial 1ª de obras	E-14	548,47	305,01	252,69
Conductor	E-14	548,47	305,01	258,69
Peón limpieza edificios	E-12	548,47	260,07	106,59

PERSONAL LABORAL INDEFINIDO Y TEMPORAL

1 CONSERJE PABELLÓN	5.000,00
1 AUX. ADMINISTRATIVO	19.000,00
2 OFICAL DE OBRAS	20.000,00
1 CONSERJE COLEGIO	14.000,00
1 CONSERJE FRONTON/PABELLÓN	14.000,00
1 PEÓN SERVICIOS MÚLTIPLES	20.000,00
1 LIMPIADORA	17.000,00
1 AUX. BIBLIOTECA	16.000,00
1 MONITOR DEPORTIVO	11.000,00
1 PEÓN LIMPIEZA VIARIA	15.000,00
4 PEÓN LIMPIEZA JARDÍN	54.000,00
1 PROMOT. CULTURAL-TURISMO	20.000,00
4 SOCORRI./VIG. PISCINA	14.000,00
1 DINAMIZADOR GUADALINFO	15.000,00
4 COLABORACIÓN SOCIAL	33.000,00
1 MONITOR PROGRAMA DROGA	6.000,00