

## CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

Años 1994-95

### INDICE

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1º.- Ambito de aplicación.  
Artículo 2º.- Ambito temporal.  
Artículo 3º.- Cláusula de Garantía "Ad Personam".  
Artículo 4º.- Cumplimiento y seguimiento del Convenio.

#### CAPITULO II.- JORNADA, HORARIO LABORAL Y VACACIONES.

- Artículo 5º.- Jornada y Horario Laboral.  
Artículo 6º.- Vacaciones.  
Artículo 7º.- Control de Puntualidad.  
Artículo 8º.- Control de Abreintismo.

#### CAPITULO III.- EXCEDENCIAS Y PERMISOS.

- Artículo 9º.- Excedencias.  
Artículo 10º.- Permisos retribuidos.  
Artículo 11º.- Permisos no retribuidos.

#### CAPITULO IV.- JUBILACIONES.

- Artículo 12º.- Agilización de Expedientes.  
Artículo 13º.- Licencias por Enfermedad o Accidente.  
Artículo 14º.- Jubilación Voluntaria.

#### CAPITULO V.- DERECHOS SOCIALES.

- Artículo 15º.- Compensación por antigüedad.  
Artículo 16º.- Ayuda por natalidad.  
Artículo 17º.- Ayuda por matrimonio.  
Artículo 18º.- Fondo Social.  
Artículo 19º.- Ayuda por estudios.  
Artículo 20º.- Ayuda para hijos minusválidos o disminuidos.  
Artículo 21º.- Anticipos reintegrables.  
Artículo 22º.- Subvenciones.  
Artículo 23º.- Permiso de Conducir.  
Artículo 24º.- Reconocimiento médico.  
Artículo 25º.- Asistencia Jurídica.

#### CAPITULO VI.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

- Artículo 26º.- Disposiciones Generales.  
Artículo 27º.- Condiciones Medio-Ambientales.  
Artículo 28º.- Ropas de Trabajo.

#### CAPITULO VII.- COMITE DE PERSONAL.

- Artículo 29º.- Competencias y Garantías.

#### CAPITULO VIII.- SECCIONES SINDICALES.

- Artículo 30º.- Disposiciones.  
Artículo 31º.- Funciones.

#### CAPITULO IX.- FORMACION Y PROMOCION DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES.

- Artículo 32º.- Promoción Profesional.  
Artículo 33º.- Formación Profesional.

#### CAPITULO X.- REGIMEN INTERIOR.

- Artículo 34º.- Realización de trabajos de superior categoría.  
Artículo 35º.- Suplencias en caso de avanzada edad.  
Artículo 36º.- Sistema de Acceso a los Puestos de Trabajo.  
Artículo 37º.- Deberes de los Trabajadores municipales en el desarrollo de sus funciones.  
Artículo 38º.- Incompatibilidades.

#### CAPITULO XI.-PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

#### CAPITULO XII.- LISTADO DE ASIGNACION DE NIVELES, PUESTOS DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES.

#### CAPITULO XIII.- RETRIBUCIONES

- Artículo 39º.- Retribuciones.  
Artículo 40º.- Plus Asistencia.  
Artículo 41º.- Bolsa de Vacaciones.  
Artículo 42º.- Aplicación de Niveles.  
Artículo 43º.- Revisión Salarial.  
Artículo 44º.- Recibos de nombrás y salarios.

#### ANEXO I.- NORMALIZACION DE CATEGORIAS PERSONAL LABORAL FIJO

#### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

#### Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio colectivo será de aplicación al personal al servicio del Ilustrísimo Ayuntamiento de Los Barrios (Cádiz) que se encuentre incluido en alguno de los siguientes regímenes:

- LabORALES Fijos.
- LabORALES Contratados por 6 meses o mas.

Quedan excluidos de este Convenio el siguiente personal:

- Los contratados para un servicio u obra expresa por menos de 6 meses.
- Los contratados para obras subvencionadas del P.E.R., Fondo Social, convenios con el INEM.
- El personal acogido a los programas de fomento de empleo, subvencionados por la Comunidad Económica Europea, Administración Central, Junta de Andalucía, etc.

#### Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL.

Las normas pactadas en este Convenio colectivo tendrán efecto desde el día uno de Enero de 1.994 hasta el treinta y uno de Diciembre de 1.995, quedando prorrogado tácitamente, si no es denunciado por escrito por cualquiera de las partes, al menos, dos meses antes de su vencimiento. Una vez denunciado el presente Convenio colectivo, este permanecerá en vigor hasta tanto no se firme uno nuevo.

#### Artículo 3º.- CLAUSULA DE GARANTIA "AD PERSONAM".

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición. Cualquier pacto posterior más favorable para los trabajadores a título individual o colectivo, prevalecerá sobre lo aquí pactado o establecido.

#### Artículo 4º.- CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO REGULADOR.

La Comisión Paritaria será la encargada de velar por el cumplimiento del Convenio colectivo, y tendrá las siguientes competencias, funciones y régimen de funcionamiento:

a) Será convocada, con carácter general cada dos meses, y con carácter urgente por causas que afecten a los intereses generales dentro del ámbito de este Convenio colectivo.

b) Se convocará necesariamente por escrito, con tres días de antelación, adjuntándose a dicha convocatoria el Orden del día correspondiente.

c) Serán vocales de la misma, cuatro miembros de los representantes del Personal, y el mismo número de miembros de la Comisión de Gobierno.

d) Interpretará la totalidad de las cláusulas de este Convenio colectivo.

e) Vigilará el cumplimiento de lo pactado.

f) Estudiará la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

g) Fomentará cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo, o vengán establecidas en su texto.

h) Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del texto, a fin de que por la misma se emita el dictamen correspondiente que aclaren las divergencias que pudieran existir.

i) Cuando no exista acuerdo en la interpretación y aplicación del presente Convenio colectivo, las partes se someterán al arbitraje de un tercero, aceptando por ambos que deberá ser considerado como autoridad laboral competente.

#### CAPITULO II.- JORNADA, HORARIO LABORAL Y VACACIONES.

#### Artículo 5º.- JORNADA Y HORARIO LABORAL.

1º.- La Jornada máxima de trabajo efectivo será de 1.610 horas anuales, habiéndose descontado para su calculo los siguientes días:

- 30 días de Vacaciones.
- 11 Fiestas nacionales y 1 Autonómica.
- 2 Fiestas locales.
- Santa Rita.
- 6 días de asuntos particulares.
- 2 días especiales, 24 y 31 Diciembre.
- Jornada de Verano y Feria de Los Barrios.

Dicha jornada será de 35 horas semanales, realizándose de 8,00 a 15,00 horas de Lunes a Viernes.

siendo el descanso semanal Sábado y Domingo, para el personal de servicios administrativos y asimilados.

29.- En aquellos centros donde no fuese posible la distribución de la jornada en la forma indicada en el apartado anterior, y para garantizar la correcta prestación del servicio, se establecerá un horario adaptado a los mismos, que en todo caso respetará la duración máxima anual establecida en el párrafo anterior. Los servicios con cuadro horario específico serán:

- Servicio de Guarderías.
- Depuradoras y saneamiento.
- Cementerio.
- Mercado de abastos.
- Biblioteca.
- Festejos.
- Cultura.
- Deportes.
- Juventud.
- Conserjes.
- Limpiadoras.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS.

Están suprimidas totalmente las horas extraordinarias habituales, pudiendo ser trabajadas exclusivamente aquellas de absoluta necesidad y urgencia para el servicio, y sin que en ningún caso puedan exceder de 80 horas anuales por cada trabajador municipal. Dichas horas extraordinarias serán compensadas en días de descanso o económicamente, a criterio de la Corporación.

Se considerarán horas laborables y compensadas en descanso, las realizadas desde las 7'00 horas hasta las 22'00 horas de Lunes a Viernes, computándose 1'5 horas por hora trabajada.

Las que se trabajen a partir de las 22'00 horas hasta las 7'00 horas en días laborables, serán abonadas, computándose 2 horas por hora trabajada.

Las horas trabajadas en días festivos, sábados y domingos, serán abonadas o compensadas en descanso, computándose como sigue:

- De 7'00 a 22'00 horas.....como 2 horas.
- De 22'00 a 7'00 horas.....como 2'5 horas.

Se fija un valor para la hora extraordinaria de 1.000 pesetas.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregándose una copia del resumen al trabajador y otra a los representantes legales. En todo caso queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos a turnos, nocturnos y contratos a tiempo parcial.

29.- Cada trabajador dispondrá de un período de descanso dentro de su horario laboral de 20 minutos, considerándolo como trabajo efectivo.

30.- Los días laborables en que se celebre la tradicional Feria y Fiestas, la jornada laboral será de 10,00 a 14,00 horas.

Para los servicios que no puedan realizar dicha jornada se le compensará con un 1 día de descanso.

40.- La Jornada de Verano será del 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusivos, de 8,00 a 14,00 horas.

Para los servicios que no puedan realizar dicha jornada se les compensará con 3 días de descanso por cada mes de jornada de Verano.

#### Artículo 69.- VACACIONES.

Se disfrutarán durante los meses de Julio y Agosto. También podrán disfrutarse en otro período de tiempo diferente al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período de treinta días naturales o en dos de quince días a la elección del trabajador, y condicionado a las necesidades del servicio.

A primeros de año se elaborará un calendario de vacaciones anuales de todo el personal afectado por este Convenio colectivo.

Si a cualquier trabajador, por necesidades del servicio, hubiese que variar la fecha prevista para el disfrute de sus vacaciones, habrá de comunicarse por escrito dicha circunstancia, al menos con treinta días de antelación.

Las vacaciones anuales serán de obligado disfrute.

En caso de baja en vacaciones, la Comisión Paritaria, estudiará y aportará la solución en cada caso.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los indicados en los puntos anteriores de este apartado. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud, que se comunicará a la sección de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

El personal que por necesidades del servicio, enfermedad o licencia, no disfrute de los expresados días, se le concederán tan pronto como ello sea posible, o cumpla su licencia dentro del año.

#### SANTA RITA.

Se considera festivo, no suponiendo la celebración de esta la realización de horas extraordinarias para aquellos trabajadores que deban cubrir los servicios mínimos. Si dicha festividad coincide en Sábado, Domingo o Festivo pasará a día laborable.

#### DÍAS ESPECIALES

Los días 24 y 31 de Diciembre se consideraran no laborables, permaneciendo todas las dependencias municipales cerradas a excepción del Registro de Entrada e Información.

#### Artículo 79.- CONTROL DE PUNTUALIDAD.

En la entrada, el trabajador contará con un margen de 10 minutos posteriores a la hora de entrada, que podrá utilizar sin que ello implique falta de puntualidad o de asistencia al trabajo.

Si la entrada en el servicio se produce transcurridos los diez primeros minutos sin causa justificada, se considerará en todo caso falta de puntualidad, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Cualquier falta de puntualidad que implique una reducción de horario de trabajo superior al 50% de la jornada diaria se entenderá como falta de asistencia.

Se facilitará trimestralmente, a los representantes legales de los trabajadores los partes de control de puntualidad y de asistencia, o copia de los mismos.

#### Artículo 89.- CONTROL DE ABSENTISMO.

En caso de falta de asistencia al trabajo por causa justificada ocasional, el trabajador tiene la obligación de dar aviso a su jefe inmediato superior. Cuando el trabajador prevea la posible inasistencia al trabajo, deberá comunicarlo con la mayor antelación para el buen funcionamiento del servicio.

La Corporación podrá comprobar por los medios que estime oportunos la veracidad de la causa alegada por el trabajador.

La presentación del parte de baja por enfermedad será obligatorio en todo caso a partir del cuarto día.

En todo caso el trabajador está obligado a presentar justificante de la falta de asistencia.

#### CAPÍTULO III.- EXCEDENCIAS Y PERMISOS.

##### Artículo 99.- EXCEDENCIAS.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y modificaciones posteriores.

##### Artículo 100.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal al servicio de este Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso retribuido en los casos siguientes:

a).- Por matrimonio: Una licencia de 17 días.

b).- Por razón de maternidad: La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de licencia de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliable por parto múltiple hasta dieciocho semanas, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado de su hijo en caso de fallecimiento de la madre. El derecho a esta licencia será en todo caso irrenunciable. En el escrito solicitando esta licencia, la interesada deberá hacer constar, su propósito de disfrutar o no la licencia especial por maternidad. Se establece y por razón de maternidad, el derecho a la licencia de una hora diaria en su jornada de trabajo, para aquellos trabajadores que tengan que atender a la alimentación de algún hijo de hasta nueve meses de edad, siendo optativo el disfrute para hombre o mujer, si ambos trabajan en el Ayuntamiento.

Esta Licencia Especial se verá modificada si la Ley así lo establece.

c).- Por asuntos propios: Por las causas y motivos siguientes, justificados debidamente:

1).- Por fallecimiento del cónyuge e hijos, 5 días naturales. Por fallecimiento de parientes del trabajador, hasta el 2º por consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si necesitase hacer un desplazamiento a más de 100 kms. por tal motivo, el permiso será de 4 días naturales a partir del día en que se produzca el fallecimiento.

Grado 1º ( Por consanguinidad: Padres e hijos.  
( Por afinidad: Suegros.

( Línea directa ( Abuelos  
( Nietos  
( Por consang. ( Línea colateral ( Hermanos.  
Grado 2º ( Línea directa ( Abuelo cony.  
( Por Afinidad ( Línea colateral ( Herman. cony.

2).- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes del trabajador hasta el 2º grado, del cónyuge, padre e hijos, cuatro días cuando hubiera intervención quirúrgica, y un día cuando sólo hubiera internamiento hospitalario.

3).- Por alumbramiento de la esposa. Tres días dentro de la localidad y Cuatro fuera de la misma.

4).- Por concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

5).- Por traslado del domicilio habitual: dos días.

6).- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o particular, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

7).- Otros asuntos particulares, debidamente justificados, hasta un máximo de diez días (Instrucción 33666 de 21 de Diciembre de 1.983, punto 7º apdo. 1 y 2).

8).- Por la Primera Comunión de un hijo: Un día para los servicios que se encuentran a turno y/o servicios especiales.

d).- Se concederá un día de licencia, por cada dos que se asista a los distintos Juzgados, como consecuencia de las citaciones o diligencias judiciales, cuando lo sea en días u horas de descanso, siempre motivados por prestaciones de servicios.

e).- El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una disminución de la Jornada de trabajo de hasta un tercio, con el descuento proporcional de su retribución. Cuando el trabajador estuviese casado y ambos trabajasen en el Ayuntamiento, este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges, y ha de justificarse previamente.

#### Artículo 11º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los Trabajadores tendrán derecho a permiso sin percibo de haberes, durante un plazo máximo de seis meses, cada dos años. Se concederá este permiso, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento del servicio. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

#### CAPITULO IV.- JUBILACIONES.

##### Artículo 12º.- AGILIZACION DE EXPEDIENTES.

Se procederá a agilizar los expedientes de jubilación pendientes, reduciendo el tiempo de tramitación en la concesión de derechos pasivos en lo posible, por jubilación forzosa de edad. Para el resto de los expedientes, que precisen la colaboración de los afectados en la aportación de los documentos, se acuerda un plazo máximo de dos meses para su tramitación. Durante la tramitación del expediente, se anticipará el 100% del importe calculado de la pensión que corresponda.

##### Artículo 13º.- LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

1.- Los trabajadores en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de sustanciación del pertinente expediente de invalidez permanente, pudiendo la Entidad hacer uso con carácter

previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2.- Dichas licencias podrán ser controladas por la Entidad en la forma que se estime.

3.- En el caso de licencia por enfermedad o accidente laboral o no laboral se mantendrá la situación de servicio activo hasta los dieciocho meses, percibiendo durante todo el periodo de incapacidad laboral transitoria el cien por cien de sus haberes. En su caso, la Corporación podrá exigir el reconocimiento por el médico de empresa antes de la concesión de cada periodo de licencia.

4.- Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas da lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría pasara a efectuar otros trabajos, con la retribución que tenía en su anterior puesto de trabajo. Si como consecuencia de accidente o enfermedad se produjera una limitación de actitud física permanente parcial o total para su profesión habitual, el Ayuntamiento, previo informe médico y del Comité de empresa, acoplara necesariamente al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad, manteniéndole su sueldo y categoría, hasta un máximo del 5 % de la plantilla de trabajadores.

#### Artículo 14º.- JUBILACION VOLUNTARIA.

Aquellos trabajadores que tengan 60 años de edad y hubieran tenido la condición de mutualista el 1 de Enero de 1.967 o antes de esta fecha, podrán causar derecho a la pensión de jubilación anticipada. Siéndole abonada por la Corporación la diferencia existente entre la Pensión que establezca el I.N.S.S. a los 60 años y lo que percibiría si se jubilase a la edad reglamentaria de Jubilación (65 años). A tal fin se habilitará en el Presupuesto Ordinario la cantidad correspondiente, siendo requisito indispensable que dichas jubilaciones voluntarias se produzcan al menos con un año de antelación a la fecha prevista para la forzosa.

#### ESCALA BAREMO:

- Con antelación de un año: 7.000 ptas. por año de servicio.
- Con antelación de dos años: 8.000 ptas. por año de servicio.
- Con antelación de tres años: 9.000 ptas. por año de servicio.
- Con antelación de cuatro años: 10.000 ptas. por año de servicio.

#### CAPITULO V.- DERECHOS SOCIALES.

Para poder percibir las cantidades económicas y mejoras pactadas en este Convenio, será imprescindible aceptar todo el articulado del mismo.

#### Artículo 15.- COMPENSACION POR ANTIGUEDAD.

Con el objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo y para compensar especialmente la profesionalidad y la constancia en el mismo, el Ayuntamiento abonará las siguientes cantidades como compensación:

A).- A los trabajadores que cumplan 20 años al servicio del Ayuntamiento, durante la vigencia del presente Convenio colectivo se les abonará una compensación económica de 80.000 Ptas.

En la percepción de esta compensación, se dará prioridad en todo caso a los trabajadores de mayor antigüedad. Estas ayudas se abonarán en cada ejercicio. No obstante se hará efectivo a todo el personal que esté en activo durante la vigencia del presente, aunque durante este año pasen a otras situaciones, se incorporen a su puesto de trabajo, lo percibirán en el Ejercicio siguiente.

El trabajador al cumplir los 35 años, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, percibirá con cargo a la Corporación la cantidad de 155.000 Ptas., así como una placa conmemorativa como premio a los servicios prestados durante este tiempo en el Ayuntamiento.

B).- El Ayuntamiento complementará durante la vigencia del presente Convenio colectivo con 50.000 Ptas. en caso de fallecimiento del trabajador.

#### Artículo 16º.- AYUDA POR NATALIDAD.

Con carácter general el trabajador percibirá durante la vigencia del Convenio colectivo una ayuda por nacimiento de 28.000 Ptas, debiéndose justificar debidamente el hecho al momento de la petición. En el caso en que tanto el padre como la madre sean trabajadores, solo uno de ellos podrá solicitarla.

#### Artículo 17º.- AYUDA POR MATRIMONIO.

Con cargo al Ayuntamiento, se crea una ayuda por matrimonio durante la vigencia del presente Convenio colectivo de 15.000 Ptas.

**Artículo 189.- FONDO SOCIAL.**

Se crea un fondo social que se mantendrá con aportaciones de la Corporación y los trabajadores y será administrado por la Comisión Paritaria, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Cada trabajador aportará 300 Ptas. mensuales y la Corporación la cantidad de 200 Ptas. por cada uno de ellos en activo.

**Artículo 190.- AYUDA POR ESTUDIOS.**

A).- Queda consignada la cantidad de 1.000.000 pesetas para cada año, durante la vigencia del presente Convenio colectivo. La ayuda por hijo no superará las 18.400 Ptas.

Las economías de crédito de esta partida pasarán al fondo social.

Si los padres son ambos trabajadores, solo podrá percibir la ayuda uno de ellos.

Pre-escolar y E.G.B. se pagarán el mes de Septiembre, el resto de las ayudas por estudio serán abonadas en el mes de Octubre del correspondiente año.

B).- El Ayuntamiento promoverá entre sus trabajadores las actividades socio-culturales. Para ello se establece, con carácter general para todos los trabajadores una ayuda de estudios consistente en un 100 % del importe de gastos de matriculación y el 25% de gastos de libros de texto, hasta un máximo de 25.000 Ptas. En Caso de aprobar el curso la subvención aumentará al 100% en gastos de libros de texto.

Para obtener dicha ayuda será imprescindible la justificación documental de tales gastos, firmada por el profesor correspondiente y visto bueno del Colegio, Facultad, etc...

La obtención de la misma ayuda para años sucesivos queda condicionada a que el solicitante acredite haber superado el 40% de las asignaturas del curso anterior.

C) Se creara una comisión a primeros de Septiembre, que bareme y valore las solicitudes presentadas con un numero igual de miembros por el Ayuntamiento y Comité de empresa.

**Artículo 209.- AYUDA PARA HIJOS MINUSVALIDOS O DISMINUIDOS.**

El trabajador que tenga a su cargo familiares de hasta primer grado con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales, percibirá una prestación durante la vigencia del Convenio regulador de 15.000 Ptas. mensuales.

El trabajador deberá presentar certificado médico acreditando dicho extremo.

Si el familiar está capacitado para el trabajo, quedará anulada la prestación arriba indicada, así como si la percibiera de otro organismo o centro. Si el trabajador municipal la percibiese de otro organismo en cuantía inferior, el Ayuntamiento la complementará hasta la cantidad mencionada anteriormente.

**Artículo 219.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

El Ayuntamiento mantendrá un fondo para Anticipos reintegrables, cuya cuantía se negociará cada año, en función de las disponibilidades de la Tesorería, en la Comisión paritaria a la cual se destinará las cantidades que se vayan reintegrando de los mismos.

Los anticipos se concederán en la siguiente cuantía:

- Hasta 100.000 ptas. a pagar en 12 meses.
- Hasta 200.000 ptas. a pagar en 18 meses.

No podrán solicitarse otros anticipos hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior. Igualmente, no se podrá solicitar otro anticipo hasta tanto no hayan transcurrido los plazos anteriormente indicados.

Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador en el impreso de modelo de instancia normalizado. La concesión de tales anticipos, se llevará a través de propuesta de la unidad de Personal por riguroso orden de presentación de peticiones, sin perjuicio de las posibles excepciones que por razones de urgencia o necesidad se propongan por la Comisión mixta establecida al efecto.

**Artículo 229.- SUBVENCIONES.**

Se consignará una cantidad en el presupuesto Ordinario anual con el fin de proporcionar una ayuda económica para prótesis de cualquier tipo que haya sido prescrita.

Los topes máximos de ayudas son los siguientes:

- a).- Prótesis dentaria, audifonos, fajas ortopédicas, plantillas: 15.000 Ptas.
- b).- Gafas: 15.000 Ptas.

Todo lo anteriormente señalado será otorgado siempre que no lo perciba de otro organismo.

El Alcalde podrá delegar esta función para distribuir estas ayudas.

En caso de rotura en el desempeño del trabajo las subvenciones anteriores aumentaran al 100 %.

**Artículo 22 Bis.- PERMISO DE CONDUCIR.**

Los trabajadores que por razón del puesto asignados deban actualizar el permiso de Conducir, el Ayuntamiento le abonará todos los gastos de renovación.

**Artículo 239.- RECONOCIMIENTO MEDICO.**

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter voluntario a todos los trabajadores que lo soliciten, de cuyos resultados deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo. La Comisión de Sanidad orientará al trabajador sobre el médico al que debe acudir.

**Artículo 249.- ASISTENCIA JURIDICA.**

Se garantiza la prestación de asistencia jurídica por parte del Ayuntamiento a todos los trabajadores, en caso de conflicto derivado de la prestación de sus servicios.

**CAPITULO VI.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.****Artículo 259.- DISPOSICIONES GENERALES.**

Se estará en todo caso y a todos los efectos, a lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1.971, y modificaciones posteriores habidas o que puedan haber en la misma.

En cuanto a la composición del Comité de Seguridad e Higiene, se estará en lo dispuesto por el Decreto 432/71 de fecha 11 de Marzo, y las competencias del mismo, serán recogidas en el artículo 8º de la Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1.971 y modificaciones posteriores, entendiéndose en todo caso, que las referencias a la Empresa, se entenderán hechas a la Corporación.

**Artículo 269.- CONDICIONES MEDIO-AMBIENTALES.**

Se procurará dotar a las zonas de trabajo para los trabajadores de luz natural suficiente para el desempeño de su trabajo y evitar así males físicos en los mismos, así como estudio de las condiciones ambientales, calefacción, aire acondicionado, etc...

**Artículo 279.- ROPAS DE TRABAJO.**

La Corporación facilitará en los meses de Abril y Septiembre de cada año, indumentaria, ropa y útiles de protección de trabajo. Los meses citados, una muda de verano y otra de invierno reglamentarias, así como calzado cuando sea preciso.

**CAPITULO VII.- COMITE DE EMPRESA.****Artículo 289.- COMPETENCIAS Y GARANTIAS DEL COMITE DE EMPRESA.****COMPETENCIA.**

A).- Informar en los expedientes disciplinarios que se sigan contra los trabajadores y que sean competencia del Pleno de la Corporación.

B).- Informar en las reestructuraciones de plantilla y las organizaciones de las mismas.

C).- Emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos plenarios en materia de personal, y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de los servicios.

D).- Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad, y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

E).- Celebrar Asambleas de trabajadores durante la jornada laboral, convocada mediante escrito dirigido al Presidente de la Corporación que reúna los siguientes requisitos:

- Formularse con antelación a 48 horas.
- Señalar la hora y lugar de la celebración.
- Remitir el orden del día.
- Datos del firmante que acredite estar legitimado para convocar la reunión.

**GARANTIAS.**

A).- Audiencia del Comité de empresa en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado, que se regula en el procedimiento disciplinario.

B).- Ninguno de los miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

C).- Los miembros del Comité de empresa podrán expresar, individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

D).- No poder ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente de su representación de su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

E).- Disponer de 25 horas mensuales de las correspondientes a las de su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, dichas horas son acumulables mediante acuerdo entre los miembros de la Junta y Comité de empresa, pudiendo liberarse uno de sus miembros.

F).- Los representantes de los trabajadores que tengan mandatos en organizaciones de ámbito Comarcal, Provincial, Autonómico y Nacional, podrá disponer de un número de horas adicionales para atender dicha representación, y en todo caso, por el tiempo fijado en la convocatoria de las actividades para los que sean citados oficialmente.

H).- Dispondrá en todos los centros de trabajo de Tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y espacios visibles.

I).- La corporación facilitará, siempre que los medios lo permitan, a la Junta y Comité de empresa un local adecuado, y los medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

J).- Negociar la composición de los servicios mínimos en caso de Huelga legal, en los términos previstos en la legislación vigente.

K).- La Junta y Comité de empresa tiene capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

L).- Participar con voz y sin voto en la Comisión Informativa de Personal a través de un portavoz asistido de otro miembro de la Junta o Comité en calidad de asesor, según las materias a tratar en cada sesión.

**CAPITULO VIII.- SECCIONES SINDICALES.****Artículo 299.- DISPOSICIONES.**

Se estará a todo lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1.985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

**Artículo 300.- FUNCIONES.**

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

A).- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo y plantearlos ante el Comité de empresa y/o ante la Corporación Municipal.

B).- Convocar Asamblea en los Centros de Trabajo, siempre que las circunstancias lo requieran.

C).- Representar y defender los derechos e intereses de su Organización Sindical, entre su organización y la Corporación Municipal.

D).- Los representantes de las Secciones Sindicales, podrán reunirse libremente dentro de la Jornada Laboral, para tratar temas que afecten al personal del Centro de Trabajo, dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros del Comité de empresa.

E).- Las organizaciones sindicales que en las elecciones a Junta y Comité de empresa, obtengan más del 51 % de los votos, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical, que dispondrá del mismo número de horas mensuales que los miembros de la Junta y Comité de empresa.

- Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión el presidente de la Corporación no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin más requisitos posteriores. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios a la Corporación.

- Que sea convocado la totalidad del colectivo de que se trate.

- Que el número total de reuniones que se celebren no superen las 5 horas anuales.

- Dichas Asambleas se realizarán 1 hora antes de la finalización de la jornada laboral.

**CAPITULO IX.- FORMACION Y PROMOCION DE LOS TRABAJADORES.****Artículo 310.- PROMOCION PROFESIONAL.**

Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten, debiéndose adecuar lo más rápidamente posible la estructura de la plantilla de trabajadores a los puestos tipos previstos en la O. M. de 25 de Febrero de 1.982 (B.O.E. del 17), reiterados en la O.M. de 25 de Febrero de 1.982 (B.O.E. de 1 de Marzo), en desarrollo del R.D. número 211/82 de 1 de Febrero. A fin de garantizar la necesaria promoción del personal del ltmo. Ayuntamiento, se arbitrarán las medidas necesarias para prever en Concurso restringido las plazas vacantes de la plantilla de Personal, de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley 30/1.984. Esta reorganización, deberá contemplar asimismo la fijación de los niveles de puestos de trabajo, que garantice igualmente las más correctas retribuciones de los trabajadores, de acuerdo con su responsabilidad, acabando con la fosilización actual de las plantillas.

**Artículo 312.- FORMACION PROFESIONAL.**

La formación y promoción del personal, se realizará mediante cursos especializados, principalmente buscando la coordinación a nivel estatal en los planes de formación y promoción.

Los planes de formación, tendrán dos aspectos diferenciales:

A).- La realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo. En este sentido; quedarán concretadas en el plan, las áreas administrativas abarcadas, y forma de realización de aptitud y demás valoraciones objetivas para la promoción de los distintos puestos de trabajo.

B).- Las conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional, que haga variable la posibilidad de una formación adecuada para alcanzar una categoría profesional superior dentro de la plantilla, siendo necesaria la titulación exigida.

C).- Cuando se publiquen disposiciones oficiales que afecten al personal, se celebrarán reuniones con participación de los trabajadores, y donde personas cualificadas expondrán su opinión y la interpretación de la misma, elevando las conclusiones a la Corporación Municipal.

D).- Los trabajadores podrán participar en cursos de formación o perfeccionamiento, conferencias, coloquios, etc. que se convoquen, bien por designación de la Corporación o a su solicitud, con la suficiente antelación, con los siguientes requisitos:

1.- Cuando sea por designación de la Corporación deberá ser consultado previamente.

2.- Cuando sea a petición propia, deberá obtener previamente autorización de la Corporación.

3.- En ambos casos le serán satisfechas las dietas reglamentarias, gastos de viaje, matriculación y cualquier otro gasto relacionado con su participación.

**CAPITULO X.- REGIMEN INTERIOR.****Artículo 330.- REALIZACION DE TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.**

Solo podrán realizarse, con carácter excepcional y transitoria, funciones de categoría superior cuando así lo autorice el órgano decisorio competente de la Corporación y dentro de los límites establecidos en la Ley 30/1.984 y 8/1.980.

**Artículo 340.- SUPLENCIAS EN CASO DE AVANZADA EDAD.**

La Comisión Paritaria estudiará y adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores de servicios especiales, que por su avanzada edad y otra razón, realice su trabajo en turnos de noche, podrán pasar a efectuarlos en turno de día, siempre que pueda ser sustituido de forma voluntaria.

**Artículo 350.- SISTEMA DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

El sistema de acceso a las distintas plazas y puestos de trabajo, viene regulado por Ley 30/84 y Real Decreto 28/1.990 de 15 de Enero.

**Artículo 360.- DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.**

Los trabajadores quedaran obligados al estricto cumplimiento de los deberes establecidos en el artículo 5 de la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo y Ley 30/1.984.

**Artículo 37º.- INCOMPATIBILIDADES.**

Todos los trabajadores estarán sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/8, de 26 de Diciembre, y recogidas en el B.O.E. nº 4 de fecha 4 de Enero de 1.985.

**CAPITULO XI.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

El régimen disciplinario aplicable a los trabajadores será el establecido en la Ley 8/1.980 de 10 Marzo.

**CAPITULO XII.- LISTADO DE ASIGNACION DE NIVELES, PUESTOS DE TRABAJO.**

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO.
14	SECRETARIO GENERAL.
13	INTERVENTOR, ARQUITECTO, LICENCIADO EN INFORMATICA, PSICOLOGO, ABOGADO Y DEPOSITARIO.
12	TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL.
11	ARQUITECTO TECNICO, ASESOR LABORAL, ASISTENTA SOCIAL, DIPLOMADO EN INFORMATICA.
10	JEFE DE NEGOCIADO Y ENCARGADO GENERAL DE OBRAS Y SERVICIOS.
9	ENCARGADO, ADMINISTRATIVOS, DELINEANTES, CABO JEFE POLICIA LOCAL.
8	CABO JEFE POLICIA LOCAL.
8 BIS	ADMINISTRATIVO JEFE DE GRUPO Y POLICIA LOCAL.
7	POLICIA LOCAL A-TURNO A-H.
6	OFICIALES DE PRIMERA: MATARIFE, JARDINERO, ALBAÑIL, ELECTRICISTA, PINTOR, MECANICO, CARPINTERO Y CARPINTERO METALICO.
5	GUARDA FORESTAL, INSPECTOR DE RENTAS, SECRETARIA PARTICULAR ALCALDIA, CONSERJE DE SECRETARIA.
4	OPERADOR ORDENADORES, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES TECNICOS.
3	TELEFONISTA, AGENTE NOTIFICADOR, CONSERJES COLEGIOS, VIGILANTE SERVICIO DE AGUA, COBRADOR LECTURISTA, COBRADOR DE TASAS, OPERARIO CONDUCTOR, OPERARIO RECOGIDA BASURAS.
2	OPERARIO MANTENIMIENTO, OPERARIO ALCANTARILLA, OPERARIO SERVICIO AGUA, OPERARIO MATADERO, SEPULTURERO, BARRENDERO, CARPINTERO, JARDINERO, PINTOR Y ELECTRICISTA.
1	OPERARIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LIMPIADORAS.

**CAPITULO XIII.-**

**Artículo 38.- RETRIBUCIONES.**

El trabajador solo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio colectivo, en los anexos correspondientes.

Las retribuciones básicas de los trabajadores tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el Sector público. Dichas retribuciones son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- Sueldo.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Plus de asistencia.
- Gratificaciones.
- Bolsa de vacaciones.

1.- Sueldo Base.- El sueldo base es el que corresponde a cada uno de los niveles de clasificación en que se organizan los trabajadores del Ayuntamiento de los Barrios fijados en el listado de asignación de niveles en el Capítulo XII.

El sueldo base de cada uno de los niveles será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector público, o, en su caso, norma que lo sustituya.

A estos efectos y durante la vigencia del presente Convenio colectivo, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos se calcularán teniendo en cuenta las cuantías, establecidas en la L.P.G.E. referidas a 12 mensualidades:

NIVEL	SUELDO
SECRETARIO GENERAL	
14	1.703.124.-
INTERVENTOR HABILITADO	
13 a	881.052.-

ARQUITECTO	
13 b	1.703.124.-
ABOGADO	
13 c	1.703.124.-
DEPOSITARIO HABILITADO	
13 d	881.052.-
TECNICO DE ADMINISTRACION GENERAL	
12	1.703.124.-
ARQUITECTO TECNICO	
11	1.445.496.-
JEFE DE NEGOCIADO	
10	1.077.516.-
JEFE DE NEGOCIADO HABILITADO	
10 a	881.052.-
ENCARGADO GENERAL DE OBRAS Y SERVICIOS HABILITADO	
10 b	881.052.-
DELINEANTES	
9	1.077.516.-
CABO JEFE POLICIA LOCAL	
8	881.052.-
POLICIA LOCAL	
8 (Bis)	881.052.-
OFICIALES DE PRIMERA	
6	881.052.-
INSPECTOR DE RENTAS	
5 a	804.324.-
CONSERJE DE SECRETARIA	
5 b	804.324.-
GUARDA FORESTAL	
5 c	804.324.-
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y OPERADOR DE ORDENADORES	
4 a	881.052.-
AUXILIARES TECNICOS	
4 b	881.052.-
NOTIFICADOR	
3 a	804.324.-
3 b	804.324.-
TELEFONISTA, CONSERJE COLEGIOS, VIGILANTE SERVICIO AGUA, OPERARIO CONDUCTOR, COBRADOR DE TASAS Y OPERARIO RECOGIDA BASURAS	
3 c	804.324.-
OFICIAL SEPULTURERO	
2 a	804.324.-
JARDINERO, OPERARIOS SERVICIOS MULTIPLES Y BARRENDERO	
2 b	804.324.-
LIMPIADORES Y LIMPIADORAS	
1	804.324.-

2.- Trienio o Antigüedad.- Los Trienios o antigüedad consisten en una cantidad igual para cada nivel por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las administraciones públicas, tanto en calidad de funcionarios como contratados en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

Cuando el trabajador cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo nivel de clasificación.

El valor del trienio de cada uno de los niveles será el que imponga la ley de presupuestos generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que lo sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del primero del mes en que se cumpla 3 o múltiplo de 3 años de servicio efectivo.

3.- Pagas Extraordinarias.- Las pagas extraordinarias serán 2 al año, por un importe mínimo de sueldo y trienio, y se devengarán el día 1 de los meses de Junio y Diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas.

4.- Complemento de Destino.- El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley General de Presupuestos del Estado para el personal al servicio del sector público, o, en su caso, norma que la sustituya.

A estos efectos, el complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo y durante la vigencia del presente Convenio regulador, se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a 12 mensualidades:

NIVEL	CUANTIA ANUAL
30	1.495.512
29	1.341.456
28	1.285.032
27	1.228.596
26	1.077.852
25	956.304
24	899.868
23	843.468
22	787.020
21	730.716

NIVEL	CUANTIA ANUAL
20	687.756
19	644.064
18	609.408
17	574.740
16	540.096
15	505.416
14	470.760
13	436.092
12	401.412
11	366.780
10	332.112
9	314.784
8	297.420
7	280.128
6	262.764
5	245.436

5.- Complemento Especifico.- El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo. Para ello parte del complemento específico podrá devengarse con carácter variable en función de la realización efectiva o no de las condiciones determinadas del puesto en virtud de la cual se estableció el mencionado complemento. Tales como el desempeño de condiciones peligrosas, penosas, trabajo a turno, especial dedicación, nocturnidad, etc.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este punto. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponden un complemento específico. El Pleno a su mismo determinará la cuantía y las condiciones del devengo de aquella parte del complemento específico que se devengue de forma variable, en función de la realización efectiva o del cumplimiento efectivo de las circunstancias para el devengo del mismo.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico en todos sus aspectos deberán ser negociadas con la Comisión Paritaria o Comisión de Valoración de Puestos de trabajo.

**Artículo 39.- PLUS DE ASISTENCIA:**

Todos los trabajadores tendrán derecho a un Plus de Asistencia, equivalente a la cantidad de 6.000 ptas. mensuales.

Dicha cantidad dejara de percibirse en las siguientes formas y cuantías:

- Una falta de asistencia o puntualidad durante el mes 50 %.
- Dos faltas de asistencia o puntualidad durante el mes 75 %.
- Tres faltas de asistencia o puntualidad durante el mes 100 %.

Los meses se computaran desde el 20 del mes anterior al 19 del mes en curso.

En el supuesto de que se faltase 3 veces al trabajo sin justificar se perderá el derecho al cobro del mismo.

Para dicho absentismo se creara una Comisión de seguimiento, compuesta por miembros de la Delegación de Personal y representantes de los trabajadores, la cual estudiará y decidirá cada caso. Solo serán causas justificadas: Bajas médicas por más de 3 días, Accidentes laborales, Enfermedades Profesionales e Internamiento hospitalario. Las Bajas médicas por menos de 3 días serán estudiadas y resueltas por la Comisión, siendo su dictamen de obligado cumplimiento por los trabajadores e inapelables.

**Artículo 40.- BOLSA DE VACACIONES:**

Se abonará, cada año, a todos los trabajadores con 15.000 ptas. por Bolsa de Vacaciones, en el mes de Septiembre.

**Artículo 41.- APLICACION NIVELES**

El día 1 de Enero de 1.995 se aplicaran a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio colectivo, los Niveles salariales mínimos de Complemento de destino correspondientes a Ayuntamientos de 1ª categoría. Exceptuándose de dicha aplicación aquellos trabajadores que lo tuviesen con anterioridad.

**Artículo 42.- REVISION SALARIAL.**

A primeros del año 1.995, se aplicara la subida salarial que el Gobierno apruebe en los Presupuestos Generales del Estado, en todos los conceptos recogidos en el presente Convenio regulador.

**Artículo 43.- RECIBOS DE NOMINAS Y SALARIOS**

Los recibos de nominas y salarios serán el modelo común recogido en el artículo 8 de la O.M. de 2 de Noviembre de 1.973, recibos de salario normalizado, que desarrolla el Decreto 2.380/73 de 17 de Agosto.

**ANEXO I**

**NORMALIZACION DE CATEGORIAS DE PERSONAL LABORAL FIJO**

Se acuerda normalizar desde el día 1 de Julio de 1.994 la situación del personal laboral fijo, pasándose a asignar las retribuciones básicas y complementarias correspondientes, de conformidad con el puesto de trabajo desempeñado, de conformidad a lo dispuesto en Acta de fecha 18 de Junio de 1.993.

Quedando el personal como se indica a continuación:

PERSONAL	NIVEL
Guzmán Guerrero, María.....	1
Oliva Amaya, Dolores.....	1
Jiménez Gavira, Antonio.....	2
Herrera Pecino, Manuel.....	2
Serrano Torres, Jose.....	2
Amores Gómez, Manuel.....	2
Marchante Saavedra, Francisco.....	2
García Gavilán, Manuel.....	3
Marchante Viso, Felipe.....	3
Márquez Mariscal, Bernardo.....	3
Amores Gómez, José Luis.....	3
García Pacheco, Guillermo.....	3
Beneroso Parrado, Martín.....	3
Gávira Lobato, Mercedes.....	4
Herrera Rivera, Jose Luis.....	6
Gil Correro, Jose María.....	6
Servan Palma, Juan Ramón.....	6
Lara Correro, Julio.....	6
Lirio Caballero, Rafael.....	6
Rivera Casal, Jesús.....	6
Pérez Pérez, Francisco Asís.....	6
Ramos Chipirraz, Juan Antonio.....	6
Correro González, Salvador.....	8
García González, Jose.....	9
Nuño Acosta, Francisco Javier.....	9
Mariscal Rivera, Jose.....	13

**COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO.**

**Por la Corporación Municipal:**

- D. Juan Guerrero Toledo: Concejal-Delegado de Personal.
- D. Francisco Humanes Jiménez: Teniente-Alcalde.
- D. Félix H. Salas Vargas: Teniente-Alcalde.
- D. Juan Manuel Ramírez Tocón: Concejal de Festejos.

**Por la parte Social:**

- D. Francisco Pérez Pérez,
- D. Francisco Javier Nuño Acosta,
- D. Manuel Andrades García,
- D. Antonio Alvarez Vázquez.

**Secretario de Actas:**

- D. Eladio Fuentes López.

*RESOLUCION de 20 de abril de 1995, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Aguaservi, S.A. (1101892).*

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo Aguaservi, S.A. de ámbito Provincial Código de Convenio 1101892 recibido en esta Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales en fecha 6.4.95, habiendo sido suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores en fecha 1.3.95 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 1043/1982, de 29 de diciembre sobre traspaso de competencias y Decreto 154/1994 de 10 de agosto,