

- b) Lugar de ejecución: Hospital Universitario de Getafe.
- c) Plazos de ejecución: 1), 2) y 4), veinticuatro meses, y 3) doce meses.
- d) Lotes: Sí.
- e) Presupuesto base de licitación:
 - 1) 139.919,90 euros.
 - 2) 151.732,92 euros.
 - 3) 151.026,15 euros.
 - 4) 243.273,65 euros.
- 3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Anticipada.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
- 4. Garantías provisionales: 2 por 100 del presupuesto de licitación.
- 5. Obtención de documentación e información:
 - a) Entidad: Servicio de Suministros del Hospital Universitario de Getafe.
 - b) Domicilio: Carretera de Toledo, kilómetro 12,500.
 - c) Localidad y código postal: 28905 Getafe.
 - d) Teléfono: 916 839 689.

Fecha límite de documentos e información: 7 de septiembre de 2006.

- 6. Requisitos específicos del contratista:
 - a) Solvencia económica y financiera: Ver Pliegos de Cláusulas Administrativas.
 - b) Solvencia técnica: Ver Pliegos de Cláusulas Administrativas.
- 7. Presentación de las ofertas:
 - a) Fecha límite de presentación: Hasta las catorce horas del día 7 de septiembre de 2006.
 - b) Documentación a presentar: Según los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que rigen los concursos que se convocan.
 - c) Lugar de presentación: Registro interno del Hospital Universitario de Getafe.
 - 1.º Domicilio: Carretera de Toledo, kilómetro 12,500.
 - 2.º Localidad y código postal: 28905 Getafe.
 - d) Plazo durante el cual está obligado a mantener su oferta: Tres meses a partir de la fecha de apertura de las ofertas.
 - e) Admisión de variantes: Sí.
- 8. Apertura de las ofertas:
 - a) Entidad: Mesa de Contratación del Hospital Universitario de Getafe.
 - b) Domicilio: Primera planta del Hospital Universitario de Getafe.
 - c) Localidad: Getafe.
 - d) Fecha: 26 de septiembre de 2006, a las diez y treinta horas.
- 9. Otras informaciones: Los Pliegos podrán ser solicitados en la dirección de correo electrónico sersum.hugf@salud.madrid.org del Servicio de Suministros del Hospital Universitario de Getafe, y en la página web: www.madrid.org. Los licitadores que no resulten adjudicatarios podrán retirar del Servicio de Suministros la documentación presentada según lo dispuesto en el artículo 20.11 del Decreto 49/2003 de la Comunidad de Madrid.
- 10. Gastos de los anuncios: Por cuenta de los adjudicatarios. Getafe, a 14 de agosto de 2006.—El Director Médico, Manuel Freire Magariños.

(01/2.436/06)

Consejería de Sanidad y Consumo

HOSPITAL DE MÓSTOLES

Resolución de 9 de agosto de 2006, de la Dirección-Gerencia del Hospital de Móstoles, por la que se convocan tres concursos abiertos de suministros para la compra de víveres perecederos, aparatos médicos y material de ostomía, bolsas de orina y equipos de drenaje.

- 1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Madrileño de Salud.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Hospital de Móstoles.
 - c) Números de expedientes: 57/2006, 59/2006 y 60/2006.
- 2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto:
 - 57/2006: Víveres perecederos.
 - 59/2006: Aparatos médicos.
 - 60/2006: Material de ostomía, bolsas de orina y equipos de drenaje.
 - d) Plazo de ejecución o fecha límite de entrega:
 - 57/2006: Seis meses.
 - 59/2006: Dos meses.
 - 60/2006: Veinticuatro meses.
- 3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: 57/2006 y 59/2006, ordinaria; el 60/2006, anticipada.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
- 4. Presupuesto base de licitación:
 - 57/2006: 74.416,15 euros.
 - 59/2006: 133.400 euros.
 - 60/2006: 172.886,94 euros.
- 5. Garantía provisional: No procede por dispensa del órgano de contratación.
- 6. Obtención de documentación e información:
 - a) Entidad: Hospital de Móstoles (Servicio de Logística).
 - b) Domicilio: Río Júcar, sin número.
 - c) Localidad y código postal: 28935 Móstoles.
 - d) Teléfono: 916 648 697.
 - e) Fax: 916 648 784.
 - f) También en la página web: www.madrid.org
 - g) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta la fecha límite de presentación de ofertas.
- 7. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - a) Fecha límite de presentación: Veinte días naturales a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
 - b) Documentación a presentar: La que figura en los Pliegos.
 - c) Lugar de presentación:
 - 1.º Entidad: Registro General, de nueve a catorce horas.
 - 2.º Domicilio: Río Júcar, sin número.
 - 3.º Localidad y código postal: 28935 Móstoles.
 - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.
- 8. Apertura de las ofertas:
 - a) Entidad: Hospital de Móstoles.
 - b) Domicilio: Río Júcar, sin número.
 - c) Localidad: Móstoles.
 - d) Fecha: 28 de septiembre de 2006.
 - e) Hora: A las diez y treinta.
- 9. Gastos de anuncios: Serán por cuenta de los adjudicatarios. Móstoles, a 9 de agosto de 2006.—El Director-Gerente, Juan José Fernández Ramos.

(01/2.429/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 19 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Pinto (personal laboral) (código número 2809562).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Pinto (personal laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo día 4 de junio de 2004, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de

mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de junio de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA Y EL AYUNTAMIENTO DE PINTO PARA EL PERSONAL LABORAL PARA LOS AÑOS 2004-2005-2006 Y 2007

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores laborales que prestan servicios retribuidos en el Ayuntamiento de Pinto.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

1. El personal eventual contratado para puestos de confianza.
2. Todas aquellas personas físicas vinculadas con el Ayuntamiento de Pinto por un contrato no laboral de prestación de servicios, sean de naturaleza civil o mercantil.
3. Los profesionales cuya relación con el Ayuntamiento de Pinto se deriven de minuta o presupuesto o realización de proyectos técnicos para cualquier obra o servicio.

Art. 2. *Ámbito temporal y duración.*—Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

Art. 3. *Prórroga y denuncia.*—Transcurridos los cuatro años de su vigencia y llegado su vencimiento se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no es denunciado con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, dando comunicación escrita a la otra parte.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría, una vez terminada su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas continuará rigiendo tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro, con excepción del contenido económico, que quedará en suspenso hasta alcanzar el nuevo convenio.

Art. 4. *Unidad de pacto y vinculación a la totalidad.*—El presente convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial teniendo en cuenta que el texto total del convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etcétera.

En el caso de que las autoridades administrativas no homologuen alguno de sus artículos podrá declararse sin eficacia práctica en su totalidad y reconsiderarse todo su contenido.

Art. 5. *Relación de normas.*—En lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente, así como las que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente convenio.

Art. 6. *Interpretación y aplicación del convenio.*—En el plazo de un mes a partir de la firma del convenio se constituirá la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del mismo.

Los representantes de las partes firmantes del presente convenio, integrados en una comisión paritaria, podrán ejercer las siguientes funciones:

Primero.—Funciones de la comisión paritaria:

- Seguimiento de vigilancia del cumplimiento del convenio.
- Seguimiento anual de las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo.
- Seguimiento estadístico de horas extraordinarias.
- Seguimiento de la Oferta Pública de Empleo y Promoción Interna.
- Conocimiento de cursos de formación dentro de la jornada laboral y con coste económico.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- Conciliación facultativa de los problemas colectivos.
- Denuncia del incumplimiento del convenio.
- Las demás funciones que le asigne el convenio.
- Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto o puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que, en el futuro, se promulguen.
- Seguimiento de la contratación laboral.

Segundo.—Reuniones de la comisión paritaria.

Dicha comisión celebrará reuniones cuando alguna de las partes lo estimen oportuno, pudiéndose convocar con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, debiendo presentar en las convocatorias el orden del día de los asuntos a tratar. De cada punto del orden del día propuesto existirá por escrito una exposición sucinta y concreta del asunto a tratar y la propuesta y petición concreta del acuerdo que se pretende alcanzar. Con carácter de urgencia o extraordinario se podrá convocar con veinticuatro horas de antelación y en las mismas condiciones.

Tercero.—Integrantes de la comisión paritaria.

- a) En representación del comité de empresa, dos vocales.
- b) En representación del Ayuntamiento, el concejal-delegado de Recursos Humanos o persona en quien delegue y otro miembro del equipo de gobierno.

Cuarto.—Adopción de acuerdos.

Para la adopción de acuerdos en el seno de la comisión se exigirá el voto favorable de la mayoría de los componentes de la comisión.

Solo podrán ser miembros de la comisión paritaria los representantes de las partes firmantes.

Quinto.—Publicidad y obligatoriedad de acuerdos.

Los acuerdos adoptados en la comisión paritaria que supongan interpretación o modificación del convenio deberán ser publicados en los tabloneros de anuncios, al objeto de que sean conocidos por todos los trabajadores. Los acuerdos así adoptados se considerarán, desde la fecha de su entrada en vigor, como anexos al convenio.

La comisión paritaria se reunirá, durante la duración del convenio, en el mes de febrero de los años 2006, 2007 y 2008 a fin de estudiar el aumento que se haya producido en las retribuciones del personal laboral durante los años 2005, 2006 y 2007 según lo estipulado en el presente convenio, y los aumentos retributivos que hayan experimentado las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas en el ámbito de los funcionarios del Estado, con el objeto de analizar las posibles diferencias que pudieran existir entre conceptos concretos retributivos y estudiar posibles divergencias, siempre que no se refieran a recuperación del poder adquisitivo de los funcionarios públicos del Estado.

Sexto.—Arbitraje

En caso de conflictos en los que la comisión paritaria no llegue a conciliación o acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje regional tal y como se recoge en el Acuerdo Marco Regional.

Capítulo 2

Comisiones

Art. 7. *Comisión de valoración de puestos de trabajo.*—Los representantes de las partes firmantes del presente convenio deter-

minan que exista una comisión de valoración de puestos de trabajo permanente, que tendrán las siguientes funciones:

Primero.—Funciones de la comisión de valoración de puestos de trabajo:

- Valoración de los puestos de trabajo de nueva creación.
- Variación de la valoración de puestos de trabajo actual, por cambios o variaciones en el desempeño de puestos de trabajo.

Segundo.—Reuniones de la comisión de valoración de puestos de trabajo.

La comisión de valoración de puestos de trabajo se reunirá, al menos, una vez al año, preferiblemente en el mes de marzo de cada año.

También podrá reunirse siempre y cuando lo solicite una de las partes de los firmantes de este acuerdo con setenta y dos horas de antelación y acompañando orden del día de los temas a tratar. De cada punto del orden del día propuesto existirá por escrito una exposición sucinta y concreta del asunto a tratar y la propuesta y petición concreta del acuerdo que se pretende alcanzar. Con carácter extraordinario se podrá reunir la comisión siempre que así lo considere necesario la parte convocante; en este caso, la convocatoria se realizará con cuarenta y ocho horas de antelación y con los mismos requisitos anteriores.

Tercero.—Integrantes de la comisión de valoración de puestos de trabajo:

- a) En representación del comité de empresa, dos vocales
- b) En representación del Ayuntamiento, el concejal-delegado de Recursos Humanos y otro miembro del equipo de gobierno.

Cuarto.—Adopción de acuerdos: Para la adopción de acuerdos en el seno de la comisión será necesario el voto favorable de la mayoría de los componentes de la comisión.

Quinto.—Criterios de valoración: Los criterios de valoración serán los utilizados en la valoración de puestos de trabajo realizada durante el año 2000.

Art. 8. *Comité de seguridad y salud en el trabajo.*—Los representantes de las partes firmantes del presente convenio crean el comité de seguridad y salud en el trabajo, que tendrán las siguientes características:

La composición del comité de seguridad y salud en el trabajo, será la siguiente:

- El concejal-delegado de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Pinto o concejal que le sustituya, como presidente.
- Un arquitecto técnico municipal.
- Un ingeniero técnico municipal.
- El jefe del servicio médico de la empresa o mutua de accidentes de trabajo concertada que preste el servicio de riesgos laborales y salud en el trabajo.
- El técnico jefe de Servicio de Recursos Humanos, quien realizará las funciones de secretario.
- El jefe de la Policía Local.
- Tres trabajadores nombrados por el comité de empresa.
- Dos concejales del Ayuntamiento de Pinto nombrados por el alcalde.
- Un representante de la empresa o mutua de accidentes de trabajo concertada que, en cada momento, tenga adjudicado el servicio de riesgos laborales y salud en el trabajo.

Tendrán voz y voto en el comité de seguridad y salud en el trabajo únicamente los siguientes señores:

- El concejal-delegado de Recursos Humanos.
- Dos concejales del Ayuntamiento de Pinto nombrados por el alcalde.
- Los tres trabajadores nombrados por el comité de empresa.

Solo tendrán voz los siguientes señores:

- El arquitecto técnico municipal.
- El ingeniero técnico municipal.
- El técnico jefe de Servicio de Recursos Humanos.
- El jefe de la Policía Local.
- El representante de la empresa o mutua de accidentes de trabajo concertada que, en cada momento, tenga adjudicado el servicio de riesgos laborales y salud en el trabajo.

Las funciones del comité serán las siguientes:

1. Todas aquellas que determine el artículo 39 de la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Promover el conocimiento y la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

3. Conocer directamente y recibir información en relación con los riesgos profesionales para la vida y salud de los trabajadores municipales y para los bienes y objetos del Ayuntamiento de Pinto y, en concreto, conocer las reclamaciones del personal y los expedientes en materia de riesgos laborales.

4. Interesarse por la práctica de reconocimientos médicos iniciales, ordinarios y específicos para cada puesto de trabajo.

5. Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgo que conozca y los accidentes ocurridos, analizar sus causas y realizar propuestas concretas de prevención motivadas y razonadas con expresa indicación de la urgencia y prioridad, para lo cual se llevará un registro de accidentes laborales.

6. Confeccionar un fichero de los locales del Ayuntamiento de Pinto y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismos, en relación con la salud laboral, para cuyo estudio y control el concejal-delegado de Recursos Humanos facilitará cuantos datos sean necesarios.

7. Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en las negociaciones de los convenios y desarrollar los aspectos y acuerdos que contengan los convenios en materia de salud laboral.

8. Velar por la ejecución de los acuerdos del Pleno del Ayuntamiento u otro órgano competente en materia de salud laboral.

9. Informar en expedientes de obras nuevas y reformas de obras municipales de los aspectos relativos a la salud laboral.

10. Al menos, cada seis meses, se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.

11. Proponer los útiles de trabajo y vestuario más adecuados para cada puesto de trabajo.

12. Realizar visitas a todos los lugares y centros de trabajo, requiriendo de forma objetiva y sistemática los datos que los trabajadores municipales aporten respecto de esta materia.

13. El comité de empresa velará por la ejecución de los acuerdos que en el mismo se adopten, que serán vinculantes y tomados por mayoría siendo, de obligado cumplimiento, en los términos y plazos que se acuerden. Asimismo, se propondrá la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia.

14. Cuando las condiciones de un puesto de trabajo influyan negativamente en la salud de la mujer embarazada o en el feto, todo ello acreditado por certificado médico expedido por especialista de la Seguridad Social, esta podrá ocupar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, sin menoscabo de sus derechos económicos o profesionales básicos, en tanto dure el hecho que lo motive, reservándole el puesto de origen.

15. Todos los miembros de la comisión tienen la obligación de guardar secreto profesional sobre cualquier conocimiento relativo a la salud de los trabajadores.

Adopción de acuerdos: Para la adopción de acuerdos en el seno de la comisión será necesario el voto favorable de la mayoría de los componentes de la comisión.

Reuniones del comité: La periodicidad de las reuniones será semestral. No obstante, podrá ser convocada con carácter extraordinario siempre que lo decida el presidente o a petición de la mitad o más de sus componentes, mediante petición presentada por escrito.

El orden del día será fijado por el presidente, a cuyo efecto los integrantes del comité deben enviarle, con suficiente antelación, los temas que consideren puedan ser objeto de inclusión en el mismo.

En todo caso, en el orden del día figurarán como temas permanentes los siguientes:

- Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.
- Evaluación de la accidentalidad y del absentismo laboral en la empresa.
- Seguimiento y control de planes y programas de seguridad.
- Seguimiento del cumplimiento de acuerdos.

De cada reunión del comité se levantará acta, que será remitida a todos sus miembros para proponer aquellas modificaciones que sean necesarias antes de su aprobación.

Reconocimientos médicos: Además del reconocimiento médico de ingreso, los trabajadores efectuarán un reconocimiento médico en las condiciones concertadas con la empresa o mutua de accidentes de trabajo concertada que realiza la vigilancia de la salud, y teniendo en cuenta la Legislación aplicable.

Los reconocimientos médicos tendrán lugar durante la jornada laboral, y el Ayuntamiento de Pinto establecerá un plan de reconocimientos médicos coordinado con las diferentes áreas de trabajo, en orden a lograr la necesaria fluidez de los reconocimientos y la prestación de los servicios.

En caso de incapacidad laboral transitoria (ILT), el Ayuntamiento abonará la diferencia entre el pago de la Seguridad Social y lo que cobraría el trabajador en alta, de tal manera que hasta que tenga la consideración de pensionista cobraría el 100 por 100 de las retribuciones.

Vestuario: El comité de seguridad y salud en el trabajo fijará un tipo y cuantía de las prendas y objetos que en concepto de vestuario deben proporcionarse a cada servicio municipal; asimismo, estas prendas deberán estar homologadas, siempre que sea posible.

Las prendas y objetos cuya utilización se determine serán de uso obligatorio en tanto se estén prestando servicios y a lo largo de la jornada de trabajo, para lo cual se habilitarán espacios destinados a vestuarios, utilizándose únicamente durante la jornada laboral.

Útiles de trabajo: La Corporación dotará al personal, que por razón de su trabajo lo necesite, de los útiles y ropa adecuados tal y como se relaciona en el anexo número 1.

Capítulo 3

Jornada laboral y horario

Art. 9. *Calendario laboral:*

- Fiestas de carácter oficial, doce días.
- Fiestas de carácter local, dos días.
- Se establecen seis días de asuntos propios.
- Se consideran días inhábiles los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 10. *Jornada laboral:*

- La jornada anual de trabajo para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, en cómputo global, será de 1.528 horas.
- En el mes de diciembre, de cada año, se realizará un calendario laboral para el año siguiente.
- Cada empleado municipal dispondrá de un período de veinte minutos diarios para descanso, lo más aproximado posible al intermedio de la jornada, cuando esta sea continuada. Este período se ajustará en lo posible a que coincida entre las nueve y once horas.
- El descanso semanal alterno consistirá como mínimo de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, en días sábados y domingos, salvo en aquellos casos en que por razón del servicio no fuera posible. Como mínimo se descansaran dos sábados y dos domingos al mes. En caso de fuerza mayor o situaciones imprevistas justificadas se podrá, de acuerdo con la comisión paritaria, variar el descanso semanal.
- Existirá jornada flexible en todos los departamentos que sea posible.

Se entiende por jornada flexible el horario comprendido entre las ocho y las dieciséis.

Se entiende por jornada fija de nueve a quince horas. El máximo que se podrá recuperar cada día es de una hora de trabajo, de quince a dieciséis horas.

Será posible, cuando en una semana se produzcan retrasos superiores a una hora acumuladamente, recuperarlos de una sola vez, siempre que la recuperación se realice a partir de las dieciséis y treinta horas y con un máximo de dos horas diarias. Es decir, en este caso, la recuperación será en jornada partida.

Los retrasos superiores a una hora de trabajo en la incorporación a la jornada laboral no se considerarán como jornada flexible y se descontarán en nómina.

La flexibilidad existente de fichar diez minutos después de las ocho horas de la mañana sin descuento económico, no se aplicará a los trabajadores que fichen después de las ocho y diez horas.

Cuando la jornada de trabajo sea partida, la flexibilidad de fichar diez minutos más tarde solo se aplicará en la parte de jornada que se corresponde por la mañana.

Se determina que los colectivos que no podrán acogerse al horario flexible, por razones organizativas de trabajo, son los siguientes:

- Personal de limpieza de edificios.
- Escuela infantil.
- Servicio de Consejería.
- Telefonista.
- Atención ciudadana.
- Policía Local.
- Profesores.
- Personal del Centro Municipal de Cultura.
- Personal de deportes.

Cada año, y según necesidades del servicio, se podrá en el calendario laboral modificar los servicios que no puedan acogerse al horario flexible, previo acuerdo con la comisión paritaria. Los establecidos en el calendario del año 2004 se han fijado existido acuerdo previo.

- En cada centro de trabajo existirá un sistema de control de entradas y salidas al puesto de trabajo.

Cada mes se realizará una parte de control de entradas y salidas al puesto de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios en turnos rotatorios conocerán estos con siete días de antelación.

Los servicios extraordinarios que hayan de prestarse, serán comunicados con cuarenta y ocho horas de antelación. Los extraordinarios imprevistos lo antes posible, debiendo ser comunicado el hecho que lo provoca al interesado.

Los cambios de turno u horario de trabajo por razones imprevistas, siempre que sea posible, serán comunicados con tres días de antelación. En todo caso, lo serán lo antes posible debiendo ser comunicado al interesado el hecho que lo provoca.

Podrán existir modificaciones en la manera de prestar los servicios, en turnos fijos, si fuera necesario, previo acuerdo entre el Ayuntamiento de Pinto y los representantes sindicales.

Capítulo 4

Vacaciones, licencias y permisos

Art. 11. *Vacaciones retribuidas.*—El período de vacaciones retribuidas será de treinta y un días naturales y se disfrutaran preferentemente en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

La planificación de las vacaciones se realizará en base a las preferencias vacacionales de los trabajadores y a las necesidades de los servicios, procurando que los departamentos queden cubiertos al 50 por 100, siendo rotativas las vacaciones en casos de diferencias entre los trabajadores.

Durante el período de las fiestas patronales, del 1 al 16 de agosto, los servicios que tengan que atender estos trabajos no podrán disfrutar sus vacaciones en estas fechas.

Las vacaciones comenzarán siempre en días laborables.

El trabajador podrá partir el período de vacaciones en dos y así disfrutar la segunda parte en otro mes. Cuando las vacaciones sean disfrutadas en dos períodos ninguno de ellos será inferior a siete días naturales.

También podrá disfrutar el trabajador las vacaciones completas a petición propia fuera del período vacacional.

Si algún servicio municipal dejase de prestar servicios durante un período concreto de verano, los trabajadores adscritos al mismo disfrutaran sus vacaciones con el período de cierre.

Las vacaciones siempre se disfrutarán dentro del año natural.

En caso de que por necesidades imperiosas del servicio valoradas por el jefe del servicio y por la comisión paritaria cualquier empleado no pudiera disfrutar la totalidad de las vacaciones de forma continuada en el período fijado en el párrafo primero de este

artículo se le garantizará el disfrute de, al menos, quince días dentro del período indicado y se le compensará con dos días más de vacaciones por cada semana fuera de dicho período.

Art. 12. Licencias retribuidas:

- a) **Asuntos propios:** Se establecen seis días al año, no recuperables, que serán disfrutados libremente por los trabajadores sin poder unirlos a las vacaciones de verano ni ser disfrutados más de tres juntos (sábados, domingos y festivos no rompen la continuidad en el cómputo de los tres días) y siempre se respetarán los servicios de cada departamento, de tal forma que nunca podrá haber menos de la mitad de los trabajadores en cada servicio.

Para el disfrute de los citados seis días será requisito imprescindible solicitarlo con, al menos, tres días laborables de anticipación, así como contar con la autorización expresa del concejal-delegado de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

En casos de urgencia o imprevistos se podrán solicitar los días de asuntos propios comunicándolo en el momento que surja la necesidad y justificando el motivo de la urgencia o imprevisto.

Antes del 15 de diciembre de cada año, cada trabajador tendrá que tener cuatro días de asuntos propios disfrutados. Del 15 de diciembre, del año en curso, al 15 de enero del año siguiente, se podrán disfrutar los dos días restantes de los días de asuntos propios.

Cuando en el calendario laboral se fijen puentes a realizar el 50 por 100 del personal, el otro 50 por 100 del personal que no esté de puente no podrá disfrutar dicho día como asuntos propios, y ello en razón de que los servicios queden cubiertos.

En caso de denegación de la solicitud de disfrute de días de asuntos propios esta será notificada al trabajador como mínimo con veinticuatro horas de antelación al primer día hábil de asuntos propios pedido.

No se podrá solicitar ni autorizar ningún día de asuntos propios coincidiendo en viernes si el inicio de las vacaciones anuales fuera el lunes siguiente. Igualmente, entre la finalización del período de vacaciones y el disfrute de esta licencia debe mediar algún día hábil. Los días festivos no rompen la continuidad.

- b) **Licencias por matrimonio:** Por contraer matrimonio se disfrutarán quince días naturales de licencia.
- c) **Licencias por maternidad:** Por alumbramiento, la mujer trabajadora laboral tendrá derecho a una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo de una duración de dieciséis semanas (112 días naturales), que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre. En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas inin-

terumpidas, ampliándose en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre o el padre trabajen, el período de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refieren el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y los trabajadores afectados en los términos que se determine por disposición legal.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso de los anteriores podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos establecidos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero.

- d) **Licencias por lactancia:** La mujer trabajadora laboral, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.
- e) **Licencias por reducción de jornada:** Quienes por razones de guardia legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada completada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores públicos, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una

duración mayor por acuerdo de la comisión paritaria, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido anteriormente será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 13. *Permisos retribuidos:*

Por fallecimiento:

- De cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días.
- De hermanos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

Justificante: Certificado de defunción, esquila, recordatorio o similar.

En el caso de parejas de hecho se deberá presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

Por nacimiento:

- De hijos, tres días.

Justificante: Documento acreditativo del nacimiento.

Por matrimonio:

- De hijos, un día.
- De padres, un día.
- De hermanos, un día.

Justificante: Documento acreditativo de la celebración y justificante de parentesco.

Por enfermedad grave, accidente grave y por intervención quirúrgica con internamiento:

- Del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

Justificante: Documento médico acreditativo de la enfermedad o accidente y/o, en su caso, justificante de la intervención, hospitalización y justificante de parentesco.

En el caso de parejas de hecho se deberá presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

Por intervención quirúrgica sin internamiento:

- Del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.

Justificante: Documento médico acreditativo de la intervención y justificante de parentesco.

En el caso de parejas de hecho se deberá presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

Para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:

- Por el tiempo indispensable.

Por exámenes en centros oficiales:

- Los días de duración de los mismos.

Justificante: Documento justificativo de asistencia al examen.

Por traslado:

- De domicilio, un día.

Justificante: Documento que acredite el cambio de domicilio.

En todos los casos anteriores se tendrá derecho a dos días más, cuando el hecho se produzca fuera de la Comunidad de Madrid, excepto en los permisos retribuidos por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y por exámenes en centros oficiales.

Asistencia médica: Previa petición y posterior justificación se dispondrá de cuarenta horas anuales para asistencia a consulta médica de cabecera; a partir de este tope se descontará el tiempo empleado.

Asimismo, dispondrán los trabajadores del tiempo necesario para asistir a consulta de especialistas de la Seguridad Social.

Se dispondrá del tiempo necesario no retribuido para acompañar a los hijos menores de catorce años a consulta médica de cabecera y especialista de la Seguridad Social. Asimismo dispondrán de este tiempo no retribuido para acompañar a hijos mayores de catorce años discapacitados que no puedan valerse por sí mismos. Será posible, a petición del trabajador, que no se le descuente el importe del tiempo utilizado en acompañar a consulta médica a sus hijos menores de catorce años o mayores de esta edad discapacitados, compensando el tiempo empleado con trabajo fuera de la jornada laboral, que será realizado en el momento en que sea requerido por el Ayuntamiento de Pinto por necesidades del servicio.

En todo caso, será precisa la justificación en la que deberá constar la hora de citación y la hora de salida de la consulta médica de cabecera o especialista.

Para el cumplimiento de un deber:

- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Justificante: Documento justificativo del deber.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán por los trabajadores laborales con la debida antelación, excepto en los casos de urgencia sobrevenida, teniendo que ser justificados posteriormente.

Para realizar funciones sindicales:

Para formación sindical o de representación del personal en los términos que se determine por Ley o el presente convenio.

Capítulo 5

Prestaciones sociales

Art. 14. *Condiciones de las prestaciones sociales.*—Todos los trabajadores laborales municipales que lleven prestando servicios durante un período mínimo de un año continuado, sus hijos y cónyuges que no tengan relación laboral con otra empresa, disfrutarán de las prestaciones que se indican seguidamente.

En los casos de ayuda de cónyuges e hijos mayores de edad se realizará declaración jurada por el trabajador como que su cónyuge o hijo mayor de edad no trabaja.

En los casos de ayudas por estudios, por el trabajador se realizará una declaración jurada como que él mismo, o sus hijos, no disfrutaban de una beca que ya cubran estas ayudas.

Durante los seis primeros meses de trabajo continuado en el Ayuntamiento de Pinto, el personal no podrá disfrutar de las prestaciones sociales.

A partir de llevar trabajando seis meses y hasta los nueve meses de antigüedad continuada se tendrá derecho al 50 por 100 de las prestaciones sociales.

A partir de los nueve meses de antigüedad y hasta los doce meses de trabajo continuado se tendrá derecho al 75 por 100 del importe de las prestaciones.

El derecho a las prestaciones sociales a las que se refiere este capítulo se otorgarán cuando el gasto que origina el derecho a la prestación se realice estando prestando servicios en el Ayuntamiento de Pinto, no siendo posible tener derecho a la prestación cuando el gasto sea anterior o posterior a la relación laboral.

El Ayuntamiento abonará el importe de todas las prestaciones sociales anteriores en dos pagos al año.

Se establece que se podrán presentar las solicitudes de ayudas sociales por los trabajadores en cualquier momento.

- El Ayuntamiento de Pinto las tramitará de la siguiente manera:
- Las presentadas desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año, en el mes de julio.
 - Las presentadas entre el 1 de julio al 31 de diciembre, en enero del año siguiente.

Ayudas para prótesis año 2004: El 50 por 100 de costes de gafas, lentillas, reparación de cristales, etcétera, con los siguientes topes:

- Para lentillas, hasta un máximo de 67,44 euros por factura.
- Para gafas, hasta un máximo de 49,05 euros por factura.
- Para reposición de cristales, hasta un máximo de 36,79 euros por factura.
- Para aparatos auditivos, el 50 por 100 del costo, sin tope.
- El 25 por 100 del coste de tratamientos odontológicos, prótesis dentales, aparatos, etcétera, con un tope anual por familia del trabajador municipal de 183,91 euros.
- El 50 por 100 del coste de prótesis quirúrgicas, fijas u ortopédicas, válvulas, plantillas de calzado, collarines, etcétera, con un tope anual por familia del trabajador municipal de 183,91 euros.

En los años 2005, 2006 y 2007 estas ayudas experimentarán un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno en cada uno de los indicados años.

Art. 15. *Ayudas a hijos, y/o cónyuges minusválidos o disminuidos año 2004.*—Se establece una ayuda mensual por hijo discapacitado de 153,26 euros mensuales, excluidas pagas extraordinarias, siempre que estos/as no trabajen y no perciban pensiones derivadas de trabajos anteriores y que no perciban otras ayudas sociales de otros organismos públicos por el mismo concepto de minusvalía.

La Certificación de Minusvalía, válida para la percepción de la ayuda por hijo discapacitado, será certificado de minusvalía emitido por los centros bases de la Comunidad de Madrid y con un grado mínimo del 33 por 100.

Se establece una ayuda mensual por cónyuge discapacitado de 153,26 euros mensuales, excluidas pagas extraordinarias, siempre que estos/as no trabajen y no perciban pensiones derivadas de trabajos anteriores, no perciban otras ayudas sociales de otros organismos públicos por el mismo concepto de minusvalía.

La Certificación de Minusvalía, válida para la percepción de la ayuda por cónyuge discapacitado, será certificado de minusvalía emitido por los centros bases de la Comunidad de Madrid y con un grado mínimo del 50 por 100.

Esta prestación social se aplicará en el momento que se solicite por el trabajador y se acrediten las condiciones indicadas y cumpliendo los plazos de tiempo trabajados fijados en el artículo 14.

En los años 2005, 2006 y 2007, estas ayudas experimentarán un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno, en cada uno de los indicados años.

Art. 16. *Ayudas a trabajadores minusválidos o disminuidos año 2004.*—Se establece una ayuda de 245,21 euros mensuales, excluidas pagas extraordinarias, para los/as trabajadores/as que estén dictaminado/as médicamente como parapléjicos/as y/o hemipléjicos/as, siempre que no perciban pensiones o ayudas sociales a cargo del sistema del Estado por este concepto. En general, también se concederá esta ayuda a otros trabajadores/as que estén afectados por una minusvalía física para la que necesiten ayuda de una tercera persona para su desenvolvimiento personal. El grado de minusvalía para acceder a esta prestación será, como mínimo, de un 62 por 100.

Esta ayuda se concederá solo al personal fijo de plantilla y con los plazos del artículo 14.

En los años 2005, 2006 y 2007, estas ayudas experimentarán un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno, en cada uno de los indicados años.

Art. 17. *Ayuda para estudios año 2004.*—Se establece una ayuda para los trabajadores laborales e hijos que realicen estudios de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Bachillerato, Formación Profesional (ambos grados) y estudios universitarios o denominaciones que sustituyan a los estudios indi-

cados, siempre que no disfrute de beca que ya cubra estas ayudas, consistente en:

En estudios universitarios:

- Matrícula del curso que se abonará previa presentación del recibo de abono del centro universitario y que alcanzará el 100 por 100 del costo y con un límite por asignatura de dos años.
- En el caso de cursar estudios en universidades privadas, la cantidad máxima que se abonará será la de los centros oficiales.

En estudios de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Bachillerato y Formación Profesional (ambos grados), denominación que sustituya a estos estudios, una ayuda por los libros.

Las ayudas son las siguientes:

- Estudios de Educación Primaria, de primero a sexto curso, una ayuda para libros por un importe del 30,60 por 100 del coste total de los libros, previa presentación de factura.
- Estudios de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), un máximo de 91,96 euros por persona, previa presentación de factura.
- Estudios de Bachillerato, un máximo de 91,96 euros por persona, previa presentación de factura.
- Estudios de Formación Profesional (ambos grados), un máximo de 91,96 euros por persona, previa presentación de factura.

El Ayuntamiento abonará el importe íntegro que les suponga a los trabajadores la realización de estudios o cursillos que realicen tendentes a mejorar su formación profesional y que el Ayuntamiento considere que son de interés para el trabajo y así lo acuerde.

En los años 2005, 2006 y 2007, estas ayudas experimentarán un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno en cada uno de los indicados años.

Art. 18. *Anticipos reintegrables.*—Los trabajadores laborales tendrán derecho a obtener anticipos reintegrables siempre que el total no exceda del doble del salario base y antigüedad. El importe de los mencionados anticipos será reintegrable en catorce mensualidades.

El Ayuntamiento estudiará un sistema para la concesión de crédito por la banca privada o pública a los trabajadores en las mismas condiciones anteriores. Si se concedieran créditos por este sistema, ambos sistemas no serán compatibles.

Art. 19. *Seguro de vida y accidentes año 2004.*—Se formalizará un seguro para todos los trabajadores laborales con las siguientes características:

- De 12.260,65 euros, de vida; muerte natural.
- De 12.260,65 euros, accidentes; acumulable al anterior.
- De 12.260,65 euros, accidentes de circulación; acumulable al anterior.
- Invalidez permanente y absoluta, 12.260,65 euros, enfermedad.
- Invalidez parcial por accidente, lo que le corresponda.
- Invalidez permanente y absoluta, 18.391 euros, accidente, acumulable a la anterior.

En los años 2005, 2006 y 2007, estas ayudas experimentarán un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno en cada uno de los indicados años.

Art. 20. *Asistencia letrada.*—Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluso fianza, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia, culpa, dolo o mala fe y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado o ser el Ayuntamiento el denunciante.

Capítulo 6

Jubilaciones

Art. 21. *Premio antigüedad año 2004.*—Cada trabajador laboral que al alcanzar la edad de jubilación tenga una antigüedad igual o superior a diez años tendrá derecho a una compensación eco-

nómica, pudiéndose elegir entre 1.226,06 euros o el equivalente a dos mensualidades completas.

Cuando la antigüedad sea superior a quince años podrá elegir entre 2.452,14 euros o tres mensualidades completas.

Las compensaciones no podrán exceder, en ningún caso, de 3.065,17 euros.

Jubilaciones anticipadas: Por jubilación anticipada se establecen las siguientes compensaciones económicas:

- A los 60 años, 2.145,65 euros.
- A los 61 años, 1.839,10 euros.
- A los 62 años, 1.532,58 euros.
- A los 63 años, 1.226,06 euros.
- A los 64 años, 919,55 euros.

En los años 2005, 2006 y 2007 estas ayudas experimentarán un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno en cada uno de los indicados años.

Capítulo 7

Plantilla orgánica, relación de puestos

Art. 22. *Plantilla orgánica, relación de puestos.*—El Ayuntamiento se compromete a confeccionar, con la participación del órgano de representación de los trabajadores, la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo, en la cual figurará la descripción y valoración de todos los puestos con la especificación de las tareas y funciones que efectúen las plazas, denominación y escala de las mismas.

Art. 23. *Promoción.*—La promoción se realizará de acuerdo con la Legislación vigente.

La promoción se realizará siempre que sea posible por promoción interna, sometida a los requisitos establecidos en la Legislación vigente, entre personal con relación indefinida y que reúna los requisitos de las plazas a cubrir.

No será posible la promoción sin la realización del correspondiente proceso de selección establecido por la Ley para los funcionarios públicos. Será posible el acudir al procedimiento de libre designación en los casos de cubrir puestos de trabajo de dirección, coordinación y de secretarios/as de alcalde, concejales y directivos.

Capítulo 8

Derechos sindicales

Art. 24. *Comité de empresa.*—El comité de empresa conforma el órgano máximo representativo y colegiado de los trabajadores laborales municipales con capacidad plena para negociar globalmente con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba, llamado órgano de representación de los trabajadores laborales.

El mismo dispondrá de tabloneros de anuncios para exhibición de sus comunicados. Su instalación correrá a cargo del Ayuntamiento, debiendo instalarse en cada centro de trabajo y en lugares de fácil acceso.

Asimismo dispondrá de un local y mobiliario adecuado en las dependencias municipales para su uso exclusivo, al efecto de realizar allí sus reuniones y guardar el archivo de documentos.

Art. 25. *Competencias.*—El órgano de representación, además de las establecidas en la legislación vigente en cada momento, tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir información del Ayuntamiento en todos los asuntos relativos al personal laboral.
- b) El órgano de representación conocerá de los siguientes temas: modificaciones de plantillas y ceses totales y parciales, temporales o definitivos, de aquellas reducciones de jornadas así como traslado total o parcial de las instalaciones; plan de Formación Profesional.
- c) El Ayuntamiento, en la elaboración de las bases para la realización de pruebas para el acceso a la Función Pública, incluirá en el tribunal de los mismos a un representante del órgano de representación.
- d) El Ayuntamiento facilitará al órgano de representación el nombre del trabajador contratado y modelo de contrato que realice con alta en Seguridad Social.
- e) El órgano de representación deberán ser informados de las sanciones impuestas al personal laboral incluido en este acuerdo.

- f) Se dará cuenta de los índices de absentismo y de los accidentes que ocurran.

Art. 26. *Garantía de los representantes de los trabajadores laborales.*—Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores laborales municipales, tendrán, además de las establecidas en la legislación vigente en cada momento, las siguientes garantías:

- 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 expediente disciplinario.
- b) El comité de empresa podrá acumular las horas sindicales disponibles por cada uno de sus miembros, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Los miembros del comité de empresa, que presten sus servicios en varios turnos, podrán acumular las horas sindicales no utilizadas durante el turno de noche, para su utilización durante los turnos de mañana y tarde.

El comité de empresa cuando utilicen las horas sindicales lo pondrán previamente en conocimiento de su jefe superior, no pudiendo disfrutar del mismo en los casos en que queden desatendidos los servicios.

Art. 27. *Obligaciones del comité de empresa.*—El comité de empresa se obliga expresamente:

- a) A cumplir y respetar el convenio negociado.
- b) A desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores laborales.
- c) A guardar sigilo, individual y colectivamente, de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo.

Art. 28. *Secciones sindicales.*—Las secciones sindicales, si las hubiera, tendrán los derechos y las funciones que marcan la Legislación vigente en cada momento.

Art. 29. *Convocatoria de asambleas.*—Están legitimados para convocar asambleas de trabajadores laborales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

- a) El comité de empresa.
- b) Los representantes de las organizaciones sindicales cuyo ámbito corresponda al colectivo convocado.
- c) Los trabajadores laborales, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.
- d) Cuando las asambleas hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:
 1. Que sea convocado la totalidad del colectivo de que se trate.
 2. Que la totalidad de las asambleas que se celebren no superen el número de doce horas anuales.
 3. Comunicar la presencia, si la hubiera, de personas no pertenecientes al Ayuntamiento.
- e) Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el comité de empresa por diferencias graves en las negociaciones con el Ayuntamiento que afecten a la totalidad de los trabajadores laborales.

Art. 30. *Derecho de huelga.*—El Ayuntamiento reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores laborales, con excepción de los colectivos que la ley determina. Los servicios mínimos serán acordados por la Corporación y el convocante de la huelga, tratando de llegar a un acuerdo. En caso de no haber acuerdo, serán establecidos por la Corporación.

Art. 31. *Fondo social de las secciones sindicales.*—El Ayuntamiento dotará de un fondo anual de 919,55 euros a cada una de las secciones sindicales para gastos relativos a suscripciones, material legislativo o cualquier otro material y/o gasto que considere necesario para cumplir sus fines, debiendo justificar año a año, el destino del mismo.

Capítulo 9

Horas extraordinarias

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—No se realizarán horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructurales, esto es, derivadas de imprevistos, ausencias, bajas, cambios de turno, interrupción del servicio y períodos punta de prestaciones de servicios

tales como, celebración de mercadillos, fiestas, inauguraciones, etcétera, también se realizarán las horas extraordinarias necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Estas últimas tienen el carácter de obligatorias.

Mensualmente, se pasará informe detallado al comité de empresa de las horas extraordinarias realizadas.

A opción del trabajador laboral, las horas extraordinarias podrán ser descansadas en los cuatro meses siguientes a su realización, computándose hora trabajada por hora de descanso.

En el caso de que el trabajador laboral desee que las horas extraordinarias se le abonen, estas serán retribuidas de la forma que se relaciona en el anexo 2.

En los años 2004, 2005, 2006 y 2007 se percibirán las horas extraordinarias con un aumento igual al IPC previsto por el Gobierno para cada año.

El personal laboral que perciba retribuciones de plus de productividad por realización de trabajos fuera de la jornada laboral no podrá compatibilizar el percibo de horas extraordinarias con dicho complemento.

La Corporación durante la duración del convenio, a los puestos de trabajo que se especifican seguidamente, en atención a una disponibilidad especial que supone el tener que prestar servicios siempre que sean requeridos para ello, jornada partida, trabajos especiales, realización de trabajos de otro puesto de trabajo por Comisión de Servicio Accidental, etcétera, abonará retribuciones determinadas que entiende que son las adecuadas en cada caso.

Los puestos de trabajo y las retribuciones se relacionan en el anexo 4.

Los puestos de trabajo de jefes de servicio se entiende que tienen incluidas en sus retribuciones la prestación de servicios siempre que sean requeridos para ello y fuera de la jornada de trabajo, no percibiendo retribuciones por estos trabajos.

Los representantes de los trabajadores conocerán de estas retribuciones en cada caso.

En el caso de ser necesarias disponibilidades especiales se dará cuenta a los representantes de los trabajadores y se especificarán las razones que las determinan.

Capítulo 10

Retribuciones

Art. 33. *Retribuciones de los trabajadores laborales:*

- Salario base: El determinado para cada puesto de trabajo.
- Plus específico: En el caso de que la plaza a ocupar lo tenga determinado.
- Plus de productividad: En el caso de que la plaza lo tenga determinado.

Las cuantías asignadas por plus de productividad durante un período de tiempo no originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

- Antigüedad: Se abonará en iguales condiciones que al personal funcionario. En caso de haberse prestado servicios en otras Administraciones Públicas, se reconocerá todo el tiempo de trabajo efectivo trabajado en cada una de ellas para el cómputo de la antigüedad, debiendo justificarse documentalmente.
- Gratificaciones: Tendrán carácter excepcional y sólo podrán ser reconocidas por la realización de servicios extraordinarios.
- Horas extraordinarias: El trabajo realizado fuera de la jornada laboral

Los trabajadores laborales adscritos a programas de talleres de empleo estarán sometidos, en cuanto a las retribuciones, a las subvenciones que conceda el Instituto Nacional de Empleo, la Comunidad de Madrid o cualquier otro organismo, y las retribuciones serán las que vengan determinadas en las correspondientes convocatorias.

Los contratos de formación, prácticas y cualquier otro contrato de trabajo que se realice a través de convenios con otras Administraciones Públicas o con fondos de la Comunidad Económica Europea tendrán las retribuciones que vengan marcadas en las convocatorias.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el Programa de Garantía Social serán aquellas que vengan fijadas por la Legislación vigente para este tipo de contrataciones.

El personal laboral temporal que se contrate, tendrá la retribución que se fije en cada momento en las bases de cada convocatoria y solo tendrá un concepto retributivo que será sueldo base.

Art. 34. *Incrementos retributivos:*

Primero.—Año 2004:

- Se establece una subida lineal para el año 2004 de 80 euros mensuales para cada uno de los/as trabajadores/as laborales que, por equivalencia, pertenezcan en su categoría profesional al grupo E y que tengan una jornada completa.
- Se establece una subida lineal para el año 2004 de 90 euros mensuales para cada uno de los/as trabajadores/as laborales que, por equivalencia, pertenezcan en su categoría profesional al grupo D y que tengan una jornada completa.
- Se establece una subida lineal para el año 2004 de 100 euros mensuales para cada uno de los/as trabajadores/as laborales que, por equivalencia, pertenezcan en su categoría profesional al grupo C y que tengan una jornada completa.
- Se establece una subida lineal para el año 2004 de 110 euros mensuales para cada uno de los/as trabajadores/as laborales que, por equivalencia, pertenezcan en su categoría profesional al grupo B y que tengan una jornada completa.
- Se establece una subida lineal para el año 2004 de 120 euros mensuales para cada uno de los/as trabajadores/as laborales que, por equivalencia, pertenezcan en su categoría profesional al grupo A y que tengan una jornada completa.

Estas cantidades se abonarán en la parte proporcional correspondiente para aquellos/as trabajadores/as que tengan jornada parcial, en función al número de horas trabajadas.

En el año 2004, por los representantes sindicales se dispone de un fondo de 2.100 euros. Este fondo es conjunto para personal laboral y personal funcionario.

Segundo:

- Para los años 2005, 2006 y 2007, la subida salarial anual será igual a la que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los años, como incremento legal de las retribuciones.
- Se establece una cláusula de revisión salarial, de tal manera que en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto por el Gobierno se aplicarán las diferencias que existan en el mes de febrero del año siguiente y se consolidará en las retribuciones el porcentaje que corresponda.
- Se destinará el 0,5 por 100 de la masa salarial, excluida la cantidad que corresponda por los conceptos de horas extraordinarias, prestaciones sociales, seguro de vida y accidentes, premio de antigüedad y dietas del personal laboral, al 31 de diciembre de 2004, para financiar, en el año 2005, una aportación al Plan de Pensiones de Empleo o contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para todo el personal funcionario y personal laboral fijo de plantilla, no afectando al personal temporal cuando sus contratos tengan una duración igual o inferior a seis meses. Tampoco afectará a los contratos en prácticas, formación y contratación temporales y subvencionados por el Instituto Nacional de Empleo, la Comunidad de Madrid, etcétera.

Este fondo de pensiones o contrato de seguro colectivo se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 19, apartado 3 de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre.

Igualmente, en los años 2006 y 2007 se realizará una aportación al Plan de Pensiones de Empleo o, en su caso, a un contrato de seguro colectivo en las mismas condiciones anteriores.

Estos incrementos salariales se aplicarán en el mes de enero de cada año con respecto al IPC previsto por el Gobierno. El incremento de los pluses de nocturnidad, en el caso de que algún trabajador laboral preste servicios en turno de noche, será de 6,54 euros brutos por cada día que se trabaje de noche y tendrán una subida igual al IPC previsto por el Gobierno cada año.

El personal laboral que presta servicios como peón y/u operario del área de deportes, durante los cuatro años de duración del convenio colectivo, percibirá una paga anual de 283,91 euros en el mes de septiembre de cada año, en concepto de gratificación, como compensación a la especial jornada de trabajo que tiene este colectivo que es prestar servicios en días festivos.

Esta cantidad experimentará, a partir del año 2005 y hasta el año 2007, un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno cada año.

Capítulo 11

Pagas extraordinarias

Art. 35. *Pagas extraordinarias:*

1. Todos los trabajadores laborales devengarán dos pagas extraordinarias que percibirán los meses de junio y de diciembre.
2. El importe de cada una de ellas será del 100 por 100 de una mensualidad, o la parte proporcional que corresponda por el tiempo trabajado.

Capítulo 12

Dietas y formación

Art. 36. *Dietas:*

- a) Las dietas por asistencia a cursos, reuniones de trabajo, etcétera, fuera de la Comunidad de Madrid, que necesiten pernoctar fuera del domicilio, serán abonadas por los gastos reales que se ocasionen.
- b) Por la comisión paritaria se fijarán unas categorías de hoteles, de restaurantes y de medios de transportes por categorías profesionales y unos gastos de bolsillo de 9,20 euros diarios.
- c) Si se realizaran cursos por varias categorías profesionales al mismo tiempo, se abonarán las dietas según correspondan a la categoría superior, y una vez fijadas por la comisión paritaria las categorías de hoteles, restaurantes y medios de transportes que se considere oportuno.
- d) Los desplazamientos fuera del término municipal de Pinto a reuniones de trabajo o desplazamientos por necesidades del trabajo se abonarán de la siguiente manera:
 - Desplazamientos de hasta 50 kilómetros, 12,26 euros.
 - Desplazamientos superiores a 50 kilómetros, por kilometraje a 0,25 euros el kilómetro.

Estas cantidades experimentarán durante los años 2005, 2006 y 2007, un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno cada año.

Art. 37. *Formación.*—En el año 2004 se abonarán los ascensos económicos por formación correspondiente a la aplicación del convenio-acuerdo ya finalizados según la propuesta de los representantes de los trabajadores.

En el año 2004 se abonan los ascensos por formación en el puesto de trabajo, es decir, ascensos vegetativos, correspondientes a los grupos E y D de funcionarios a los que se esté equiparando, contabilizados al 31 de diciembre de 2003, realizándose una subida salarial del 1,14 por 100 por cuatro años completos de servicios y la parte proporcional que corresponda en las contrataciones efectuadas con posterioridad, dependiente del tiempo de servicios.

Durante la duración del convenio colectivo en los años 2004, 2005, 2006 y 2007 no existirá ascensos económicos por formación ni ascensos vegetativos.

Los temas relacionados con la formación serán tratados por la comisión paritaria del convenio.

La asistencia a cursos de formación se realizará prioritariamente fuera de la jornada de trabajo. Cuando la asistencia a cursos sea en horario de trabajo y cuando tengan cualquier coste económico, será estudiada la petición, caso por caso, por la comisión paritaria.

Capítulo 13

Régimen disciplinario

Art. 38. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por el Ayuntamiento de Pinto en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, y les será de aplicación

el Estatuto de los Trabajadores y el régimen sancionador que se aplica hasta esta fecha del convenio de la Construcción.

En el plazo de cuatro meses desde la firma de este convenio las partes se comprometen a establecer un régimen sancionador propio para los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Pinto.

Capítulo 14

Incompatibilidades

Art. 39. *Incompatibilidades.*—Serán de aplicación al personal afectado por este convenio colectivo las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Capítulo 15

Empleo

Art. 40. *Empleo:*

- a) El Ayuntamiento se compromete, en la amplitud que sea necesario, para el desarrollo del presente convenio, a mantener la plantilla de trabajadores laborales.
- b) Los puestos de trabajo de carácter permanente, que se determinen que sean laborales, serán ocupados por trabajadores laborales con contrato de duración indefinida. Se podrá realizar contrataciones de interinidad o sustitución, obra o servicio determinado, y otras previstas por la legislación laboral, en las condiciones que marque la Legislación vigente en cada momento.

Capítulo 16

Art. 41. *Modificación en la gestión de los servicios públicos:*

- a) Se garantiza a los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Pinto que, en ningún caso, aun cuando variase la modificación de gestión del servicio en que desarrolla su actividad profesional, se modificará su relación de empleo con el Ayuntamiento.
- b) Cualquier modificación en la modalidad de prestación de servicios será previamente valorada por los firmantes del presente acuerdo, buscando el mantenimiento de estos, dentro del área de servicios públicos.

CLÁUSULAS ADICIONALES

1. Edición del convenio: El Ayuntamiento editará el presente convenio en número suficiente para todos los trabajadores laborales.

2. El presente convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto del convenio lo componen, articuladas, anexos, cláusulas, tablas, etcétera.

3. El articulado del presente convenio refleja los acuerdos alcanzados con fecha 14 de junio de 2004.

4. Cualquier referencia que se realice en este documento relativa a los trabajadores, concejales, técnicos, jefes, etcétera, debe ser entendido que se está realizando para trabajadoras, concejalas, técnicas, jefas, etcétera, sin que el término masculino suponga ningún tipo de discriminación.

Pinto, a 19 de noviembre de 2004.—Por el comité de empresa: Carlos Aguado Hipola, Fernando Monje Viejo, Amalio Marugán Díaz y César Manuel Pascual Izquierdo.—Por la Corporación: Antonio Fernández González, alcalde-presidente, y Patricia Fernández Arroyo, concejala-delegada de Recursos Humanos.

ANEXO 1

Antes de adquirir las prendas que se relacionan, el Ayuntamiento estudiará con los representantes de la comisión de seguridad y vigilancia de la salud la idoneidad de las prendas, actualizando la calidad de las mismas para adquirir en cada momento las más adecuadas del mercado.

Ropa de trabajo de personal de calle:

— Verano:

Cada año: Dos camisas de manga corta, dos pantalones, un par de zapatillas y una gorra de verano.

— Invierno:

Cada año: Un pantalón de pana, una chaqueta, un par de botas, dos camisas de manga larga, una gorra y un jersey.
Cada dos años: Un anorak, un traje de agua y un par de botas de agua.

Ropa de trabajo del personal de peón vigilante:

— Verano:

Cada año: Dos camisas y un pantalón, un par de zapatos y un jersey cada dos años.

— Invierno:

Cada año: Dos pantalones, dos camisas, una chaqueta de uniforme cada dos años, un par de botas, una corbata cada dos años.

Ropa de trabajo de conserjes:

— Verano:

Cada dos años: Dos camisas, dos pantalones y una corbata.
Cada año: Un par de zapatos.

— Invierno:

Cada dos años: Chaqueta y dos pantalones, un jersey, dos camisas de manga larga y un par de zapatos.

Ropa de trabajo para los/as trabajadores/as del servicio de limpieza:

Cada dos años: Dos trajes de manga larga, dos trajes de manga corta, dos chaquetas y dos pares de zuecos.

Vestuario para el personal de la Escuela Infantil Municipal:

— Para las educadoras y maestra:

Cada dos años: Dos chándales de verano, dos chándales de invierno y dos camisetas de manga corta con cada chándales.
Cada año: Un par de zuecos o zapatillas deportivas.

— Para las limpiadoras:

Cada dos años: Dos trajes de manga larga, dos trajes de manga corta, dos chaquetas y dos pares de zuecos.

Vestuario para el personal de la Concejalía de Deportes:

— Para operarios:

Cada año: Dos chándales de invierno (o bien sudaderas y pantalones deportivos largos), dos chándales de verano (o bien camisas polo y pantalón deportivo largo) y dos pares de zapatillas deportivas.
Cada tres años: Una prenda de abrigo.

— Para técnicos:

Cada año: Un chándal de invierno (o bien sudadera y pantalón deportivo largo), un chándal de verano (o bien camisa polo y pantalón deportivo largo) y un par de zapatillas.
Cada tres años: Una prenda de abrigo.

Para operarios de instalaciones descubiertas:

— Verano: Una camisa de trabajo, un pantalón de agua, una camisa polo, un pantalón deportivo largo y un par de zapatillas.

— Invierno: Una chaqueta, un pantalón de pana, un traje de agua, un par de botas de agua, un chándal completo (o sudadera y pantalón) y un par de botas.
Cada tres años: Un anorak.

Vestuario conductores:

— Verano:

Cada año: Un pantalón, dos camisas, un par de zapatos y dos pares de calcetines.

— Invierno:

Cada tres años: Una gabardina.

Cada dos años: Un traje, un jersey y un par de guantes.

Cada año: Dos camisas y dos pares de calcetines.

ANEXO 2

**TABLA DE RETRIBUCIONES POR HORAS
EXTRAORDINARIAS PARA EL AÑO 2004**

| Categorías | Horas diurnas en días no festivos (euros) | Horas nocturnas o en días festivos (euros) |
|---|---|--|
| <i>Personal técnico titulado superior</i> (Psicólogo, sociólogo, tec. invest. y estadística, técn. M. Ambiente, técn. Empleo, etcétera) | 19,37 | 36,39 |
| <i>Personal técnico titulado medio</i> (Trabajadores sociales, maestros, técn. de Educación, técn. de Informática, ing. técn. archit. técn., etcétera) | 15,90 | 29,79 |
| Jefe de rentas, admvo. jefe negociado | 13,66 | 25,64 |
| Administrativos, delineantes y técnicos especialistas escuela infantil y publicistas, locutores, redactores, programador, etcétera | 11,83 | 22,08 |
| Auxiliares administrativos y telefonista | 9,92 | 18,67 |
| Encargado general de obras | 11,37 | 21,40 |
| Oficiales de albañilería, mantenimiento, electricidad, carpintería, etcétera | 10,57 | 19,73 |
| Ayudantes de albañilería, mantenimiento, electricidad, etcétera, conductores y coordinadora de limpieza | 9,06 | 16,98 |
| Peones, operarios, limpiadoras y conserjes | 8,45 | 15,85 |

En Pinto, a 6 de junio de 2006.—Por el comité: Teresa Jiménez Blázquez, Fernando Monge Viejo y César Manuel Pascual Izquierdo.—Por la empresa: Juan Tendero Sielva y Patricia Fernández Arroyo.

ANEXO 3
TABLA SALARIAL

Como anexo 3 se une tabla salarial del personal laboral a fecha 1 de enero de 2004.

| CATEGORIA | NOMBRES | S. BASE | ANTIG. | ESPECIF. | PRODUCT. | PROD. ESP. | PR.SOC.ME | P.ACCT. | P.PR.SIP | T.MENS/04 | FORMACION | T.MENS/04 | LINEAL | T.2004 FINAL |
|-----------|-----------------------------------|----------|--------|----------|----------|------------|-----------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|--------|--------------|
| 1 | PROGRAMADOR | 917,70 | 97,02 | 1.045,03 | 82,78 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.142,53 | 39,11 | 2.181,64 | 90 | 2.271,64 |
| 2 | TELEFONISTA | 917,70 | 113,19 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 245,21 | 0,00 | 165,84 | 1.854,69 | 24,81 | 1.879,50 | 90 | 1.969,50 |
| 3 | LIMPIADORA (MAQUINA) | 785,13 | 84,91 | 232,24 | 88,46 | 74,90 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.265,64 | 12,53 | 1.278,17 | 80 | 1.358,17 |
| 4 | COOR.SERV. CONSE. Y EDIF. | 1.081,36 | 121,00 | 278,31 | 104,82 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.585,31 | 15,57 | 1.600,88 | 100 | 1.700,88 |
| 5 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 88,88 | 290,56 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.570,53 | 27,63 | 1.598,16 | 100 | 1.698,16 |
| 6 | ADMINIST(JEF NEGOCIADO) | 1.148,02 | 64,68 | 621,16 | 101,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.935,80 | 35,42 | 1.971,22 | 100 | 2.071,22 |
| 7 | TECNICO INSTALACIONES (D) | 1.391,97 | 266,20 | 271,49 | 136,24 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.065,90 | 33,99 | 2.099,89 | 100 | 2.199,89 |
| 8 | TECNICO INFORM. JUVENIL | 1.444,07 | 32,24 | 88,78 | 129,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.694,15 | 31,02 | 1.725,17 | 110 | 1.835,17 |
| 9 | PEON | 985,13 | 36,39 | 290,34 | 91,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.203,47 | 6,31 | 1.209,78 | 80 | 1.289,78 |
| 10 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 32,34 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.362,79 | 24,81 | 1.387,60 | 90 | 1.477,60 |
| 11 | ASESOR JURIDICO S.SOC | 1.895,10 | 0,00 | 479,64 | 141,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.425,99 | 23,06 | 2.449,05 | 120 | 2.569,05 |
| 12 | AUXILIAR | 917,70 | 64,68 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.395,13 | 14,14 | 1.409,27 | 90 | 1.499,27 |
| 13 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 121,00 | 290,56 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.602,65 | 16,02 | 1.618,67 | 100 | 1.702,65 |
| 14 | LIMPIADORA(AUX) | 785,13 | 60,65 | 232,24 | 93,87 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.171,93 | 11,69 | 1.183,58 | 80 | 1.263,58 |
| 15 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 32,34 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.362,79 | 24,81 | 1.387,60 | 90 | 1.477,60 |
| 16 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 96,80 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.577,65 | 27,63 | 1.605,28 | 100 | 1.705,28 |
| 17 | DELINIANTES IAE | 1.081,36 | 96,80 | 283,03 | 109,97 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.571,16 | 11,69 | 1.582,85 | 100 | 1.671,16 |
| 18 | LIMPIADORA | 785,13 | 48,52 | 232,24 | 88,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.154,35 | 11,69 | 1.166,04 | 80 | 1.246,04 |
| 19 | LIMPIADORA | 785,13 | 48,52 | 232,24 | 88,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.154,35 | 11,69 | 1.166,04 | 80 | 1.246,04 |
| 20 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 64,68 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.395,13 | 14,14 | 1.409,27 | 90 | 1.499,27 |
| 21 | OFICIALES DE OBRA | 896,34 | 113,19 | 386,73 | 110,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.318,53 | 13,12 | 1.331,65 | 90 | 1.411,65 |
| 22 | OPERARIOS CALLE | 1.081,36 | 84,91 | 350,78 | 97,71 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.553,45 | 27,63 | 1.581,08 | 100 | 1.681,08 |
| 23 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 72,60 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.395,13 | 14,14 | 1.409,27 | 90 | 1.499,27 |
| 24 | AUXILIAR | 917,70 | 64,68 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.395,13 | 14,14 | 1.409,27 | 90 | 1.499,27 |
| 25 | PEON | 785,13 | 48,52 | 290,34 | 91,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.215,60 | 12,39 | 1.227,99 | 80 | 1.307,99 |
| 26 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 72,69 | 290,56 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.554,34 | 27,63 | 1.581,97 | 100 | 1.681,97 |
| 27 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 169,40 | 290,56 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.651,05 | 27,63 | 1.678,68 | 100 | 1.778,68 |
| 28 | DIRECT. ESCUELA INFANT. | 1.286,58 | 128,96 | 1.155,17 | 195,50 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.730,21 | 48,88 | 2.779,09 | 110 | 2.889,09 |
| 29 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 72,60 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.553,45 | 27,63 | 1.581,08 | 100 | 1.681,08 |
| 30 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 48,51 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.378,96 | 14,14 | 1.393,10 | 90 | 1.483,10 |
| 31 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 169,40 | 290,56 | 109,73 | 120,55 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.771,60 | 32,35 | 1.799,34 | 110 | 1.871,60 |
| 32 | TRABAJADORA SOCIAL | 1.444,07 | 193,44 | 153,30 | 126,18 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.916,99 | 32,35 | 1.949,34 | 110 | 2.059,34 |
| 33 | PROFESORA DE ADULTOS | 1.444,07 | 161,20 | 142,17 | 305,65 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.884,75 | 32,35 | 1.917,10 | 110 | 2.027,10 |
| 34 | PROFESORA DE ADULTOS | 1.286,58 | 128,96 | 142,17 | 305,65 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.863,33 | 27,63 | 1.890,96 | 110 | 1.973,33 |
| 35 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 72,69 | 290,56 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.554,34 | 27,63 | 1.581,97 | 100 | 1.681,97 |
| 36 | CONDUCTOR (CONSERJUE AYTO) | 785,13 | 48,52 | 351,81 | 100,57 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.286,03 | 13,20 | 1.299,23 | 80 | 1.379,23 |
| 37 | ADMINISTRATIVO (AYUD ARCHIV.) | 1.081,36 | 72,71 | 290,56 | 109,73 | 0,00 | 373,50 | 0,00 | 0,00 | 1.927,86 | 27,63 | 1.955,49 | 100 | 2.055,49 |
| 38 | ASESORA DE INVESTIGACION Y ESTAD. | 1.805,10 | 161,16 | 496,48 | 144,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.607,68 | 27,63 | 2.635,31 | 120 | 2.727,68 |
| 39 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 72,69 | 290,56 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.554,34 | 27,63 | 1.581,97 | 100 | 1.681,97 |
| 40 | ADMINISTRATIVO JEF NEG. | 1.148,02 | 137,37 | 621,16 | 101,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.008,49 | 20,08 | 2.028,57 | 100 | 2.108,57 |
| 41 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 64,68 | 290,56 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.546,33 | 27,63 | 1.573,96 | 100 | 1.673,96 |
| 42 | INFORMADOR GENERAL | 1.081,36 | 121,00 | 552,77 | 122,84 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.877,97 | 11,69 | 1.889,66 | 100 | 1.977,97 |
| 43 | DELINIANTES (URBANISMO) | 1.081,36 | 24,20 | 301,27 | 109,97 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.516,80 | 27,85 | 1.544,65 | 100 | 1.644,65 |
| 44 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 917,70 | 80,85 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.411,30 | 24,81 | 1.436,11 | 90 | 1.526,11 |
| 45 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 96,80 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.577,65 | 27,63 | 1.605,28 | 100 | 1.705,28 |
| 46 | LIMPIADORA | 785,13 | 97,04 | 232,24 | 88,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.202,87 | 11,69 | 1.214,56 | 80 | 1.294,56 |
| 47 | COORDINADORA DE LIMPIEZA | 785,13 | 97,04 | 421,61 | 98,07 | 74,90 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.476,75 | 14,80 | 1.491,55 | 80 | 1.571,55 |
| 48 | DIRECTORA PATRIMONIO HISTORICO | 1.805,10 | 88,80 | 289,79 | 145,09 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.328,78 | 42,40 | 2.371,18 | 120 | 2.491,18 |
| 49 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 72,60 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.553,45 | 27,63 | 1.581,08 | 100 | 1.681,08 |
| 50 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 16,17 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.346,62 | 12,40 | 1.359,02 | 90 | 1.449,02 |
| 51 | PEON | 785,13 | 48,52 | 290,34 | 91,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.215,60 | 12,39 | 1.227,99 | 80 | 1.307,99 |
| 52 | AUXILIAR SERV. TECNICOS | 917,70 | 64,68 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 217,68 | 1.612,81 | 14,14 | 1.626,95 | 90 | 1.716,95 |
| 53 | LIMPIADORA | 785,13 | 84,91 | 232,24 | 88,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.190,74 | 11,69 | 1.202,43 | 80 | 1.282,43 |
| 54 | AUXILIAR | 917,70 | 97,02 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.427,47 | 24,81 | 1.452,28 | 90 | 1.542,28 |
| 55 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 16,17 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.346,62 | 24,81 | 1.371,43 | 90 | 1.461,43 |
| 56 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 96,80 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.577,65 | 27,63 | 1.605,28 | 100 | 1.705,28 |
| 57 | BIBLIOTECARIA | 1.805,05 | 105,95 | 209,11 | 129,91 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.250,02 | 40,48 | 2.290,50 | 120 | 2.410,50 |
| 58 | LIMPIADORA | 785,13 | 84,91 | 232,24 | 88,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.190,74 | 11,69 | 1.202,43 | 80 | 1.282,43 |
| 59 | INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL | 1.444,07 | 161,20 | 836,97 | 121,50 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.563,74 | 11,69 | 2.575,43 | 110 | 2.675,43 |
| 60 | TECNICO JEF DE SERVICIO | 1.874,58 | 201,45 | 2.153,19 | 231,81 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4.461,03 | 32,35 | 4.493,38 | 120 | 4.581,03 |
| 61 | TRABAJADORAS SOCIALES | 1.444,07 | 0,00 | 153,30 | 126,18 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.723,55 | 32,35 | 1.755,90 | 110 | 1.865,90 |

| CATEGORIA | NOMBRES | S. BASE | ANTIG. | ESPECIF. | PRODUCT. | PROD. ESP. | PR.SOC.ME | P.PACT. | P.P.R. S/P | T.MENS/04 | FORMACION | T.MENS/04 | LINEAL | T.2004 FINAL |
|-----------|---------------------------------|------------|-----------|----------|-----------|------------|-----------|---------|------------|------------|-----------|------------|----------|--------------|
| 62 | CORDINADOR | 1.081,36 | 145,20 | 452,53 | 115,15 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.794,24 | 32,35 | 1.794,24 | 100 | 1.894,24 |
| 63 | TRABAJADORAS SOCIALES | 1.444,07 | 96,72 | 153,30 | 126,18 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.820,27 | 32,35 | 1.852,62 | 110 | 1.962,62 |
| 64 | PSICOLOGO | 1.805,10 | 161,16 | 377,73 | 120,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.464,05 | 0,00 | 2.464,05 | 120 | 2.584,05 |
| 65 | LIMPIADORA (AUX) | 785,13 | 48,48 | 232,24 | 93,87 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.159,72 | 11,69 | 1.171,41 | 80 | 1.251,41 |
| 66 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 32,34 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.362,79 | 24,81 | 1.387,60 | 90 | 1.477,60 |
| 67 | PUBLICISTA | 917,70 | 121,00 | 597,40 | 111,26 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.747,36 | 17,51 | 1.764,87 | 90 | 1.854,87 |
| 68 | MEDICO | 1.805,10 | 282,03 | 449,54 | 126,78 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.663,45 | 44,34 | 2.707,79 | 120 | 2.827,79 |
| 69 | PROFESORA ESC. INFANTIL | 1.286,55 | 128,96 | 185,82 | 131,54 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.732,87 | 29,88 | 1.762,75 | 110 | 1.872,75 |
| 70 | CONDUCTOR (ALCALDIA) | 785,13 | 48,52 | 351,81 | 100,57 | 151,73 | 0,00 | 0,00 | 1052,99 | 2.490,75 | 13,20 | 2.503,95 | 80 | 2.583,95 |
| 71 | LIMPIADORA | 785,13 | 48,52 | 232,24 | 88,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.154,35 | 11,69 | 1.166,04 | 80 | 1.246,04 |
| 72 | PEON | 785,13 | 84,91 | 290,34 | 91,61 | 474,09 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.725,08 | 12,39 | 1.738,47 | 80 | 1.818,47 |
| 73 | ADMINIST.(JEFE NEGOCIADO) | 1.148,02 | 105,05 | 621,16 | 101,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.976,17 | 35,42 | 2.011,59 | 100 | 2.111,59 |
| 74 | PEON | 785,13 | 24,26 | 290,34 | 91,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.191,34 | 12,39 | 1.203,73 | 80 | 1.283,73 |
| 75 | OPERARIOS MAQUINARIA | 785,13 | 48,52 | 307,78 | 133,97 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.318,40 | 13,34 | 1.331,74 | 80 | 1.411,74 |
| 76 | TECNICO EMPLEO Y FORMACION | 1.805,10 | 201,45 | 488,05 | 143,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.637,68 | 46,32 | 2.684,00 | 120 | 2.804,00 |
| 77 | TECNICO INFORMATICO. | 1.444,07 | 32,24 | 612,33 | 124,31 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.212,95 | 41,41 | 2.254,36 | 110 | 2.364,36 |
| 78 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 80,85 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.411,30 | 24,81 | 1.436,11 | 90 | 1.526,11 |
| 79 | CORDINADOR | 1.081,36 | 72,57 | 452,53 | 116,57 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.723,03 | 0,00 | 1.723,03 | 100 | 1.823,03 |
| 80 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 64,68 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.395,13 | 14,14 | 1.409,27 | 90 | 1.499,27 |
| 81 | PEON | 785,13 | 84,91 | 290,34 | 91,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.251,99 | 12,39 | 1.264,38 | 80 | 1.344,38 |
| 82 | EDUCADOR DE FAMILIA | 1.444,07 | 32,24 | 79,02 | 126,78 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.682,09 | 30,80 | 1.712,89 | 110 | 1.822,89 |
| 83 | TECNICO JUV. E INFANCIA | 1.444,07 | 64,48 | 89,78 | 127,31 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.725,64 | 31,02 | 1.756,66 | 110 | 1.866,66 |
| 84 | TECNICO DE EDUCACION | 1.444,07 | 128,96 | 255,69 | 135,88 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.964,60 | 34,51 | 1.999,11 | 110 | 2.109,11 |
| 85 | OPERARIOS MAQUINARIA | 785,13 | 48,52 | 350,78 | 133,97 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.318,40 | 23,40 | 1.341,80 | 80 | 1.421,80 |
| 86 | LIMPIADORA | 785,13 | 84,91 | 232,24 | 88,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.190,74 | 11,69 | 1.202,43 | 80 | 1.282,43 |
| 87 | ANIMADORA SOCIO/CULTURAL | 1.286,55 | 96,80 | 210,30 | 125,47 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.719,12 | 12,39 | 1.731,51 | 110 | 1.823,51 |
| 88 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 72,60 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.553,45 | 27,63 | 1.581,08 | 100 | 1.681,08 |
| 89 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 72,60 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.553,45 | 27,63 | 1.581,08 | 100 | 1.681,08 |
| 90 | PEON | 785,13 | 48,52 | 290,34 | 91,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.215,60 | 12,39 | 1.227,99 | 80 | 1.307,99 |
| 91 | AUXILIAR BIBLIOTECA | 917,70 | 80,85 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.411,30 | 14,14 | 1.425,44 | 90 | 1.515,44 |
| 92 | TRABAJADORA SOCIAL (MUJ)EXCED | 1.444,07 | 64,48 | 153,30 | 176,04 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.837,89 | 33,27 | 1.871,16 | 110 | 1.981,16 |
| 93 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 16,16 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.346,61 | 24,81 | 1.371,42 | 90 | 1.461,42 |
| 94 | PEON | 785,13 | 48,52 | 290,34 | 91,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.215,60 | 12,39 | 1.227,99 | 80 | 1.307,99 |
| 95 | SUBDIRECTOR (D) | 1.637,40 | 201,45 | 255,66 | 150,78 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 457,71 | 2.703,00 | 12,39 | 2.703,00 | 120 | 2.823,00 |
| 96 | CONDUCTOR (ALCALDIA) | 785,13 | 48,52 | 351,81 | 100,57 | 151,73 | 0,00 | 0,00 | 1052,99 | 2.490,75 | 13,20 | 2.503,95 | 80 | 2.583,95 |
| 97 | OPERARIOS CALLE | 785,13 | 109,17 | 350,78 | 97,71 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.342,79 | 23,01 | 1.365,80 | 80 | 1.445,80 |
| 98 | CONSERJE EDUCACION | 785,13 | 84,91 | 259,33 | 90,13 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.451,57 | 12,62 | 1.451,57 | 80 | 1.537,57 |
| 99 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 64,68 | 290,36 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.546,33 | 27,63 | 1.573,96 | 100 | 1.673,96 |
| 100 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 96,80 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.577,65 | 27,63 | 1.605,28 | 100 | 1.705,28 |
| 101 | CONSERJE EDUCACION | 785,13 | 97,04 | 259,33 | 90,13 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.451,57 | 12,62 | 1.451,57 | 80 | 1.537,57 |
| 102 | SOCIOLOGO | 1.805,10 | 169,13 | 318,14 | 144,09 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.436,46 | 42,95 | 2.479,41 | 120 | 2.599,41 |
| 103 | OFICIAL DE MANTENIMIENTO | 896,34 | 48,52 | 386,73 | 110,01 | 550,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.992,40 | 14,86 | 2.007,26 | 90 | 2.097,26 |
| 104 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 72,69 | 290,36 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.554,34 | 27,63 | 1.581,99 | 100 | 1.681,99 |
| 105 | TECNICO M. AMBIENTE | 1.805,10 | 161,16 | 496,48 | 144,22 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.606,96 | 46,53 | 2.653,49 | 120 | 2.773,49 |
| 106 | TELEFONISTA | 917,70 | 64,68 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.640,34 | 14,14 | 1.654,48 | 90 | 1.744,48 |
| 107 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 96,80 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.577,65 | 27,63 | 1.605,28 | 100 | 1.705,28 |
| 108 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 72,71 | 290,36 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.554,36 | 27,63 | 1.581,99 | 100 | 1.681,99 |
| 109 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 24,20 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.505,05 | 0,00 | 1.505,05 | 100 | 1.605,05 |
| 110 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 72,71 | 290,36 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.554,36 | 27,63 | 1.581,99 | 100 | 1.681,99 |
| 111 | OFICIAL DE OBRA | 896,34 | 48,52 | 386,73 | 110,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.441,60 | 13,76 | 1.455,36 | 90 | 1.545,36 |
| 112 | LIMPIADORA | 785,13 | 36,39 | 232,24 | 88,46 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.142,22 | 11,69 | 1.153,91 | 80 | 1.233,91 |
| 113 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 72,71 | 290,36 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.554,36 | 27,63 | 1.581,99 | 100 | 1.681,99 |
| 114 | AUXILIAR BIBLIOTECA | 917,70 | 80,85 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.411,30 | 14,14 | 1.425,44 | 90 | 1.515,44 |
| 115 | OPERARIO VIGILANTE | 785,13 | 36,39 | 399,34 | 96,82 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.317,68 | 24,03 | 1.341,71 | 80 | 1.421,71 |
| 116 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 96,89 | 290,36 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.578,54 | 27,63 | 1.606,17 | 100 | 1.706,17 |
| 117 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 72,71 | 290,36 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.554,36 | 27,63 | 1.581,99 | 100 | 1.681,99 |
| 118 | TECNICO ESPEC. ESCUELA INFANTIL | 1.081,36 | 96,80 | 286,55 | 112,94 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.577,65 | 27,63 | 1.605,28 | 100 | 1.705,28 |
| 119 | DELINANTES CATASTRO | 1.081,36 | 96,80 | 301,27 | 109,97 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.589,40 | 14,86 | 1.589,40 | 100 | 1.689,40 |
| 120 | OFICIALES DE OBRA | 896,34 | 84,91 | 386,73 | 110,01 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.477,99 | 14,86 | 1.482,85 | 90 | 1.582,85 |
| 121 | LOCUTOR | 917,70 | 64,68 | 345,18 | 99,17 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.636,74 | 14,55 | 1.651,29 | 90 | 1.741,29 |
| 122 | PEON | 785,13 | 24,26 | 290,34 | 91,61 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.191,34 | 12,39 | 1.203,73 | 80 | 1.283,73 |
| 123 | DISEÑADOR GRAFICO | 917,70 | 121,00 | 529,09 | 108,25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.676,04 | 16,70 | 1.692,74 | 90 | 1.782,74 |
| 124 | ADMINISTRATIVO | 1.081,36 | 88,88 | 290,36 | 109,73 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.570,53 | 27,63 | 1.598,16 | 100 | 1.698,16 |
| 125 | CONSERJE | 785,13 | 48,52 | 259,33 | 90,13 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.336,37 | 21,09 | 1.357,46 | 80 | 1.437,46 |
| 126 | CONSERJE EDUCACION | 785,13 | 48,52 | 259,33 | 90,13 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.336,37 | 21,09 | 1.357,46 | 80 | 1.437,46 |
| 127 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 54,15 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.384,60 | 9,47 | 1.394,07 | 90 | 1.484,07 |
| 128 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917,70 | 32,34 | 315,67 | 97,08 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.362,79 | 24,81 | 1.387,60 | 90 | 1.477,60 |
| | | 136.990,97 | 10.848,33 | 43.747,7 | 14.250,82 | 1.598,70 | 643,68 | 373,50 | 3.817,37 | 212.271,54 | 2.337,68 | 214.609,22 | 12220,00 | 226.829,22 |

EVENTUALES SUBIDA LINEAL 2004

| CATEGORIA | NOMBRES | S. BASE | ANTIG. | ESPECIF. | PRODUCT. | PROD. ESP. | PR.SOC.ME | P.ACCT. | P.PR.SIP | T.MENS/04 | FORMACION | T.MENS/04 |
|-----------|-----------------------------|-----------|--------|----------|----------|------------|-----------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | AUXILIAR CONT. Y MANT. | 785.13 | 0.00 | 259.33 | 90.11 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 159.46 | 1.294.03 | 6.13 | 1.300.16 |
| 2 | PEON | 785.13 | 0.00 | 290.34 | 91.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.167.10 | 6.31 | 1.173.41 |
| 3 | TECNICO | 1.444.07 | 0.00 | 0.00 | 195.19 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.639.26 | 17.70 | 1.656.96 |
| 4 | PROFESOR MUSICA | 1.286.55 | 0.00 | 185.82 | 237.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.710.00 | | 1.710.00 |
| 5 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | 18.61 | 1.349.06 |
| 6 | PROFESOR MUSICA 18 H | 661.67 | 0.00 | 95.56 | 122.20 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 879.43 | | 879.43 |
| 7 | MONITOR | 1559.19 | | | 110 | | | | | 1.669.19 | | 1.669.19 |
| 8 | AUXILIAR | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | 24.81 | 1.355.26 |
| 9 | PEON | 785.13 | 0.00 | 290.34 | 91.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.167.10 | | 1.167.10 |
| 10 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | 24.81 | 1.355.26 |
| 11 | PROFESOR MUSICA | 1.286.55 | 0.00 | 185.82 | 237.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.710.00 | | 1.710.00 |
| 13 | TECNICO | 1.444.04 | 0.00 | 0.00 | 195.19 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.639.23 | 6.20 | 1.645.43 |
| 14 | AUXILIAR | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | | 1.330.45 |
| 15 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | | 1.330.45 |
| 16 | PROFESOR MUSICA 18 H | 661.67 | 0.00 | 95.56 | 122.20 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 879.43 | | 879.43 |
| 17 | TRABAJADORAS SOCIALES (INT) | 1.444.07 | 0.00 | 153.30 | 126.18 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.723.55 | 8.09 | 1.731.64 |
| 18 | ADMINISTRATIVO | 1.081.36 | 0.00 | 290.36 | 109.73 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.481.65 | | 1.481.65 |
| 19 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 165.84 | 1.496.29 | 12.40 | 1.508.69 |
| 20 | PEON | 785.13 | 0.00 | 290.34 | 91.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.167.10 | 12.39 | 1.179.49 |
| 21 | PROFESOR MUSICA | 1.286.55 | 0.00 | 185.82 | 237.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.710.00 | | 1.710.00 |
| 22 | PROFESOR MUSICA 18 H | 661.67 | 0.00 | 95.56 | 122.20 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 879.43 | | 879.43 |
| 24 | PROFESOR MUSICA | 1.286.55 | 0.00 | 185.82 | 237.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.710.00 | | 1.710.00 |
| 25 | PEON | 785.13 | 0.00 | 290.34 | 91.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.167.10 | 12.39 | 1.179.49 |
| 26 | ADMINISTRATIVO | 1.081.36 | 0.00 | 290.36 | 109.73 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.481.65 | | 1.481.65 |
| 27 | AUXILIAR | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | | 1.330.45 |
| 28 | CORDINAD. PROYEC.SOCIALES | 1.444.07 | 0.00 | 387.95 | 82.40 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.914.42 | 17.96 | 1.932.38 |
| 29 | AYUD. BIBLIOTECA | 1.286.55 | 0.00 | 107.67 | 120.15 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.514.37 | | 1.514.37 |
| 30 | PROFESORA | 1.286.55 | 0.00 | 85.09 | 213.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.584.64 | 3.69 | 1.588.33 |
| 31 | PROFESOR DE MUSICA 35H | 1.286.55 | 0.00 | 185.82 | 237.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.710.00 | | 1.710.00 |
| 32 | TECNICO ESPECIALISTA | 1.081.36 | 0.00 | 286.55 | 112.94 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.480.85 | | 1.480.85 |
| 33 | PEON | 785.13 | 0.00 | 290.34 | 91.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.167.10 | | 1.167.10 |
| 34 | ADMINISTRATIVO | 1.081.36 | 0.00 | 290.36 | 109.73 | 245.21 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.726.86 | | 1.726.86 |
| 35 | PROFESOR MUSICA 27 H | 992.44 | 0.00 | 143.34 | 183.31 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.319.09 | | 1.319.09 |
| 36 | REDACTOR | 1.637.40 | 0.00 | 0.00 | 170.61 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.808.01 | | 1.808.01 |
| 37 | PROFESOR MUSICA | 1.286.55 | 0.00 | 185.82 | 237.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.710.00 | | 1.710.00 |
| 38 | PROFESOR MUSICA 18 H | 661.67 | 0.00 | 95.56 | 122.20 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 879.43 | | 879.43 |
| 39 | AUXILIAR CONTROL Y MANTENI. | 785.13 | 0.00 | 259.33 | 90.11 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 159.46 | 1.294.03 | 1.59 | 1.295.62 |
| 40 | PROFESORA | 1.286.55 | 0.00 | 85.09 | 213.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.584.64 | 3.69 | 1.588.33 |
| 41 | AUXILIAR CONTROL Y MANTENI. | 785.13 | 0.00 | 259.33 | 90.11 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 159.46 | 1.294.03 | 6.13 | 1.300.16 |
| 42 | AUXILIAR CONTROL Y MANTENI. | 560.82 | 0.00 | 185.23 | 90.11 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 836.16 | | 836.16 |
| 43 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 165.84 | 1.496.29 | 12.40 | 1.508.69 |
| 44 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | 24.81 | 1.355.26 |
| 45 | PROFESOR MUSICA | 1.286.55 | 0.00 | 185.82 | 237.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.710.00 | | 1.710.00 |
| 46 | PROFESOR MUSICA | 1.286.55 | 0.00 | 185.82 | 237.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.710.00 | | 1.710.00 |
| 47 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 165.84 | 1.496.29 | 15.51 | 1.511.80 |
| 49 | PEON | 785.13 | 0.00 | 290.34 | 91.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.167.10 | 12.39 | 1.179.49 |
| 50 | PEON | 785.13 | 0.00 | 290.34 | 91.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.167.10 | 6.31 | 1.173.41 |
| 51 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 165.84 | 1.496.29 | 12.40 | 1.508.69 |
| 52 | PEON | 785.13 | 0.00 | 290.34 | 91.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.167.10 | 9.46 | 1.176.56 |
| 53 | OPERARIO | 785.13 | 0.00 | 350.78 | 97.71 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.233.62 | 13.12 | 1.246.74 |
| 54 | AUX. ADMINISTRATIVO | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | 24.81 | 1.355.26 |
| 55 | PROFESOR MUSICA 27 H | 992.44 | 0.00 | 143.34 | 183.31 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.319.09 | | 1.319.09 |
| 56 | INGENIERO TECNICO OBRAS P | 1.444.07 | 0.00 | 857.72 | 126.04 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2.427.83 | 34.77 | 2.462.60 |
| 57 | AUXILIAR | 917.70 | 0.00 | 315.67 | 97.08 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.330.45 | | 1.330.45 |
| 58 | PROFESOR MUSICA 27 H | 992.44 | 0.00 | 143.34 | 183.31 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 1.319.09 | | 1.319.09 |
| | | 57.423.32 | 0.00 | 13017.64 | 7.570.20 | 245.21 | 0.00 | 0.00 | 1141.74 | 79.398.11 | 348.88 | 79.746.99 |

ANEXO 4

RETRIBUCIONES ESPECIALES

Como anexo 4 se une una tabla en la que constan la relación de los puestos de trabajo y las retribuciones especiales.

| Categoría | P. especial | P. product. S/P | Total |
|-----------------------------------|-------------|-----------------|----------|
| Laboral Auxiliar cont. mant. (3). | 0 | 159,46 | 478,38 |
| Laboral Telefonista | 165,84 | 0 | 165,84 |
| Laboral Limpiadora | 74,90 | 0 | 74,90 |
| Laboral Administrativo | 245,21 | 0 | 245,21 |
| Laboral Auxiliar sac. (4) | 165,84 | 0 | 663,36 |
| Laboral Coordinadora | 74,90 | 0 | 74,90 |
| Laboral Auxiliar serv. tec. | | 217,68 | 217,68 |
| Laboral Conductor alcald. (2). | 151,73 | 1.052,99 | 2.409,44 |
| Laboral Conserje (3) | 0 | 220,05 | 660,15 |
| Laboral Oficial manten. | 550,80 | 0 | 550,80 |
| Laboral Locutor | 0 | 210,01 | 210,01 |
| | | | 5.750,67 |

ADENDA AL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA Y EL AYUNTAMIENTO DE PINTO PARA EL PERSONAL LABORAL PARA LOS AÑOS 2004-2007

PREÁMBULO

Con fecha 19 de noviembre de 2004 se firmó acuerdo entre el comité de empresa y el Ayuntamiento de Pinto por el cual se regulaban las relaciones laborales con el personal laboral del Ayuntamiento de Pinto.

Este acuerdo fue aprobado por el Pleno Municipal en la sesión celebrada con fecha 25 de noviembre de 2004.

Con posterioridad a estos acuerdos se ha recibido escrito de la Delegación de Gobierno de Madrid, por el cual se requiere al Ayuntamiento de Pinto a fin de que el convenio colectivo se acomode a las Leyes de Presupuestos, por entender que la redacción del artículo 34 infringe el ordenamiento jurídico, en atención a ello y después de haber mantenido diversas reuniones para tratar el tema se ha llegado al siguiente

ACUERDO

Se modifica el artículo 34 del convenio colectivo del personal laboral en el apartado segundo, relativo a los incrementos retributivos de los trabajadores laborales para los años 2005, 2006 y 2007, quedando redactado de la siguiente manera:

- Para los años 2005, 2006 y 2007 la subida salarial anual será igual al que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los años, como incremento legal de las retribuciones.
- Se destinará el 0,5 por 100 de la masa salarial, excluida la cantidad que corresponda por los conceptos de complemento productivo H, prestaciones sociales, seguro de vida y accidentes, premio de antigüedad y dietas del personal funcionario, al 31 de diciembre de 2004, para financiar, en el año 2005, una aportación al Plan de Pensiones de Empleo o contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para todo el personal funcionario y personal laboral fijo de plantilla, no afectando al personal temporal cuando sus contratos tengan una dura-

ción igual o inferior a seis meses. Tampoco afectará a los contratos en prácticas, formación y contrataciones temporales y subvencionados por el Instituto Nacional de Empleo, la Comunidad Autónoma, etcétera.

Este fondo de pensiones o contrato de seguro colectivo se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 19, apartado 3 de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre.

Igualmente, en los años 2006 y 2007 se realizará una aportación al Plan de Pensiones de Empleo o, en su caso, a un contrato de seguro colectivo en las mismas condiciones anteriores.

Estos incrementos salariales se aplicarán en el mes de enero de cada año.

- Se dotará cada año de los indicados anteriormente al Presupuesto General del Ayuntamiento de Pinto de un fondo de incremento legal destinado a adecuaciones retributivas que con carácter excepcional resulten imprescindibles para el contenido de los puestos de trabajo, por el grado de consecución de los objetivos fijados para cada puesto de trabajo, valoraciones de puestos de trabajo, mejora del rendimiento, gratificaciones extraordinarias por trabajos fuera de la jornada normal de trabajo. El importe de este fondo de incremento legal se determinará por años vencidos y en el mes de febrero, a la vista de los resultados obtenidos en el año anterior y una vez aplicado a los trabajadores laborales que proceda, se consolidará en las retribuciones. No pudiendo ser este fondo, en ningún caso, superior en su montante total a la diferencia existente entre el aumento retributivo que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado cada año como incremento global de las retribuciones y el Índice de Precios al Consumo Real y siempre referido a porcentajes sobre el importe de los créditos de personal laboral.

El incremento de los pluses de nocturnidad, en el caso de que algún trabajador laboral preste servicios en turno de noche, será de 6,54 euros brutos por cada día que se trabaje de noche y experimentarán un aumento retributivo igual al que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los años, como incremento legal de las retribuciones.

El personal laboral que presta servicios como peón y/u operario del área de deportes, durante los cuatro años de duración del convenio colectivo, percibirá una paga anual de 283,91 euros en el mes de septiembre de cada año, en concepto de gratificación, como compensación a la especial jornada de trabajo que tiene este colectivo que es prestar servicios en días festivos.

Esta cantidad experimentará, a partir del año 2005 y hasta el año 2007, un aumento retributivo igual al IPC previsto por el Gobierno cada año.

En prueba de conformidad se firma la presente adenda en lugar y fecha indicada en el encabezamiento de este acuerdo, quedando incorporado al convenio colectivo entre el comité de empresa y el Ayuntamiento de Pinto las anteriores modificaciones y editándose de nuevo quedando reflejados el anterior acuerdo.

En Pinto (Madrid), a 19 de julio de 2005.—Por el comité de empresa: Rosa Esmeralda Corrales Pulgar, Teresa Jiménez Blázquez y César Manuel Pascual Izquierdo.—Por el Ayuntamiento de Pinto: Juan Tendero Sielva, alcalde-presidente, y Patricia Fernández Arroyo, concejala-delegada de Recursos Humanos.

(03/17.030/06)