

considerando como condiciones mínimas las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 45.- Complementos de guardias, jornada y de servicio: Se establecen los siguientes complementos de trabajo según los supuestos que se detallan a continuación:

45.1) Complemento de jornada. Es el complemento asignado a cada trabajador, por los siguientes conceptos:

a) Jornada partida: Corresponde a aquellos puestos de trabajo en los que la jornada diaria haya de cumplirse en horario partido, con un descanso mínimo ininterrumpido de una hora, siempre que cualquiera de los períodos tenga una duración mínima de dos horas. Todos los trabajadores afectados por este complemento, percibirán la cantidad de 90 euros brutos mensuales, durante los meses que dure el servicio.

b) Turnicidad: Corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen rotativo de mañana y tarde.

Todos los trabajadores afectados por este complemento, y que realicen turnos de mañana y tarde, percibirán la cantidad determinada por la Comisión Paritaria.

Los trabajadores que además realicen turnos distintos a estos, recibirán una cantidad por este concepto, la cual será fijada por la Comisión Paritaria.

c) Disponibilidad: Corresponde a aquellos puestos de trabajo que deban desempeñarse en régimen de flexibilidad horaria para adaptar los tiempos de trabajo a las características del servicio. Las cantidades a percibir por este complemento, serán fijadas por la Comisión Paritaria.

d) Festividad: Se devengará por trabajos realizados en sábados tarde (desde las 15 horas), días festivos y domingos y dentro de las 35 horas semanales. Se computará por horas extraordinarias en festivos. Ningún trabajador podrá realizar trabajos durante más de dos fines de semana al mes, salvo causas excepcionales creadas por necesidades del servicio.

e) Nocturnidad: Corresponde a aquellos puestos de trabajo que desarrollan su actividad exclusivamente en

régimen de trabajo nocturno. Su cuantía será de 160 euros brutos mensuales.

- Se consideran nocturnas las horas realizadas entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente.

Todos los complementos serán proporcionales a la jornada y horario de trabajo.

Las cantidades a que se refieren los apartados anteriores surtirán efectos a partir de la publicación del presente Convenio. Las mismas se incrementarán en los años sucesivos a éste y hasta la firma del siguiente Convenio Colectivo, según la subida que las leyes de presupuestos establezcan para los empleados públicos.

La Comisión Paritaria, previos los informes que al respecto pueda solicitar, concretará los servicios y trabajadores de éstos a los que les sea de aplicación los complementos que se establecen en el presente artículo; así como la compatibilidad o no, en su caso, entre todos ellos.

Artículo 46.- Recalificaciones.

48.1) Para hacer efectivo cualquier tipo de recalificación, una vez solicitada la misma por el trabajador, la Comisión Paritaria elevará propuesta al órgano municipal competente sobre si procede o no la citada recalificación, previos los informes que al respecto ambos puedan solicitar.

48.2) Con efectos 1 de enero de 2009, se recalificarán los distintos puestos de trabajo cuyos trabajadores vienen desempeñando a lo largo del tiempo funciones de una categoría superior a la que actualmente figuran en su catálogo de puestos de trabajo.

48.3) Estas recalificaciones han sido negociadas en el presente Convenio y serán efectivas, previa autorización del Ayuntamiento.

Artículo 47.- Plan de jubilación: Tal como establece la Ley de Presupuestos para 2009 y como establezca en años sucesivos.

Artículo 48.

Cualquier modificación de las retribuciones en el ámbito individual o colectivo sobre lo pactado en el presente Convenio deberá realizarse mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

Año 2008

Sueldo y trienios

Grupo	Sueldo		Trienios		
	Anual (12 meses)	Mensual	Anual (12 meses)	Mensual	
A1 (A)	13.621,32	1.135,11	523,56	43,63	
A2 (B)	11.560,44	963,37	419,04	34,92	
C1 (C)	8.617,68	718,14	314,64	26,22	
C2 (D)	7.046,40	587,20	210,24	17,52	
Agrup. Prof. (E)	6.433,08	536,09	157,80	13,15	
Complemento de Destino					
NCD	Anual (12 meses)	Mensual	NCD	Anual (12 meses)	Mensual
30	11.960,76	996,73	20	5.428,80	452,40
29	10.728,36	894,03	19	5.151,60	429,30
28	10.277,40	856,45	18	4.874,16	406,18
27	9.826,08	818,84	17	4.596,84	383,07
26	8.620,44	718,37	16	4.320,24	360,02
25	7.648,32	637,36	15	4.042,68	336,89
24	7.197,12	599,76	14	3.765,72	313,81
23	6.746,16	562,18	13	3.488,16	290,68
22	6.294,72	524,56	12	3.210,84	267,57

<i>NCD</i>	<i>(12 meses)</i>	<i>Mensual</i>	<i>NCD</i>	<i>(12 meses)</i>	<i>Mensual</i>
21	5.844,12	487,01			

Personal Laboral

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Grupo</i>	<i>Nivel</i>
Bibliotecario-Ag. Cultural- Archiv. Cultura	A2	23
Monitor/a Deportivo	C1	22
Secretaria del Juzgado de Paz	C2	18
Encargado de obras y mantenimiento	C1	22
Personal laboral de oficios varios (Secretaría General)	C2	18
Coordinador Centro Ocupacional	A2	23

Notas a la tabla salarial

1. Las tablas salariales para el año 2009 y los sucesivos hasta la firma de un nuevo Convenio, serán los resultados de incrementar todos los conceptos retributivos en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal de las Administraciones Públicas.

Ropa de trabajo

Personal Laboral

Personal de Obras y Mantenimiento

Al personal de Obras y Mantenimiento se les entregará un equipo de invierno y uno de verano cada año, consistente en:

<i>Invierno</i>	<i>Verano</i>
- Camisa	- Camisa
- Chaqueta	- Chaqueta
- Pantalón	- Pantalón
- Parca	- Deportivas
- Botas	

Monitor Deportivo:

Al personal de deportes se le entregan dos equipos cada año, consisten en:

- Camisa
- Chándal
- Deportivas
- Pantalón corto

Personal Oficios Varios (Secretaría General):

Al personal de Oficios Varios (Secretaría General) se le entregarán un equipo de invierno y uno de verano cada año, consistente en:

<i>Invierno</i>	<i>Verano</i>
- Camisa	- Camisa
- Chaqueta	- Chaqueta
- Pantalón	- Pantalón
- Parca	- Deportivas
- Zapatos	

Guardería

- 1 Bata invierno
- 1 Bata verano
- Zuecos

Régimen disciplinario

Artículo 1.- Graduación de las faltas

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes de la empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el apartado siguiente del presente artículo.

2.- Las faltas disciplinarias cometidas por los/as traba-

jadores/as con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves, y muy graves.

2.1.- Son faltas leves:

a) El retraso injustificado, negligencia, o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

b) El incumplimiento no justificado del horario, entre tres y cinco ocasiones al mes.

c) La falta de asistencia injustificada de un día, o dos días al mes.

d) La leve incorrección con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as.

e) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones, así como en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

f) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, al no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

g) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta grave.

A efectos de lo dispuesto en el presente apartado, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

2.2.- Son faltas graves:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

e) La negligencia que pueda causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

f) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando incurra en alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

g) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituya falta muy grave.

h) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio, a la Administración o se utilice en provecho propio o de terceros.

i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

j) El incumplimiento injustificado de la jornada de