



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 4 de abril de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del texto de la Comisión Paritaria de seguimiento del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y las retribuciones de los empleados públicos del Ayuntamiento de Badajoz, en la que se recogen modificaciones relativas a dicho acuerdo, suscritas con fechas 16 de noviembre y 1 de diciembre de 2011. (2012060748)

Visto el texto de la Comisión Paritaria de seguimiento del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y las retribuciones de los empleados públicos del Ayuntamiento de Badajoz, (Código 06001712012009), en el que se recogen modificaciones relativas a dicho acuerdo, suscritas con fechas 16 de noviembre y 1 de diciembre de 2011, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra, por representantes sindicales de FSC-CCOO, CSIF y FSP-UGT, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 4 de abril de 2012.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



MODIFICACIÓN DEL ACUERDO POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, PUBLICADO EN EL DOE EL DÍA 21 DE DICIEMBRE DE 2009

1. CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 12.3. En la valoración de los concursos de provisión de puestos, se aplicarán los siguientes porcentajes, desglosándose la valoración por conceptos según el siguiente cuadro, tanto en la en la fase de concurso general como en el concurso específico.

MERITOS	PTOS.	MÁX.	%
Antigüedad en el Ayuntamiento de Badajoz.	0.10 por año	4	40%
Experiencia relacionada con el puesto al que se concursa (sin computar el tiempo ocupando el puesto en Comisión de Servicio)	0.50 por año	3	30%
Formación Continua relacionada con el puesto de trabajo al que se concursa.	0.07 por cada 10 h.	2	200%
Por titulación Superior a la requerida para ocupar el puesto.	1	1	10%

Art. 17.4. El lunes de Carnaval y los días oficiales de Feria de San Juan, el horario de trabajo será de 10 horas a 14 horas. En los contratos a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional a la jornada de trabajo.

2. CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 23.4.4. Los distintos puestos de trabajo existente en la Relación de Puestos de Trabajo, tendrán asignado un nivel que estará en función de los intervalos anteriormente descritos y de la estructura, según la siguiente tabla:

PUESTOS BASE	NIVEL
GRUPO A1 O ASIMILADOS	25
GRUPO A2 O ASIMILADOS	23
GRUPO C1 O ASIMILADOS	19
GRUPO C2 O ASIMILADOS	17
GRUPO AP O ASIMILADOS	14

PUESTOS DE ESTRUCTURA	GRUPO	NIVEL
JEFATURA DE SERVICIOS ESPECIALES	A1	28
JEFATURA DE SERVICIOS	A1	27
JEFATURA DE SERVICIOS	A2	26



PUESTOS DE ESTRUCTURA	GRUPO	NIVEL
JEFATURA DE SECCIÓN	A1	26
JEFATURA DE SECCIÓN	A2	26
JEFATURA DE NEGOCIADO Y ENCARGADOS	C1	20

OTROS PUESTOS	GRUPO	NIVEL
HABILITADOS NACIONALES Y LETRADO JEFE	A1	30
HABILITADO NACIONAL: VICEINTERVENTOR	A1	28
LETRADO ADJUNTO	A1	27
LETRADO	A1	26
MAESTRO	C1	18
INTENDENTE	A1	27
INSPECTOR	A2	26
SUBOFICIAL SCIS Y COORD. PROTECC. CIVIL	C1	22
SUBINSPECTORES	A2	23
SARGENTOS	C1	22
OFICIAL DE POLICÍA	C1	21
AGENTE DE POLICÍA	C1	19
CABO SCIS	C2	18
BOMBERO	C2	17

Art. 23.5. Los puestos de estructura que no aparecen en esta tabla, se registrarán a efectos de grupo y nivel por la Relación de Puestos de Trabajo aprobada.

3. CAPÍTULO IV PERMISOS Y SITUACIONES

Art. 30.1.b. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave y por hospitalización que requiera la presencia del empleado público junto al familiar enfermo, éste tendrá derecho a un permiso:

- 1.º De cinco días hábiles cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del empleado público que diste a más de 100 km.
- 3.º De un día hábil en los supuestos de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente o enfermedad grave por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el empleado público y su disfrute se realizará de forma continuada o alterna, dentro de un periodo máximo de diez días naturales, hasta completar los días que pudieran corresponderle.



Art. 30.1.b.5º. En caso de fallecimiento, el inicio del permiso se computará desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, independientemente de que éste sea hábil o festivo. Su disfrute se realizará de forma continuada y sin interrupción hasta completar los días que puedan corresponderle. En el supuesto de que el trabajador realice la jornada laboral completa, y el hecho que determina el disfrute de este permiso se produzca con posterioridad a la realización de dicha jornada, el inicio del cómputo de este periodo de disfrute tendrá lugar a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el hecho causante.

Art. 30.1.h. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. El/la empleado/a público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas más, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Art. 30.1.ñ. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud y órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen General de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que ésta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Art. 30.3. La concesión de estos días queda sujeta a razones justificadas de necesidades del servicio previa conformidad del responsable de la unidad correspondiente. En todo caso, la fecha límite de disfrute de los días de permiso referidos será la del 31 de enero del año si-



guiente al que correspondan. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

4. CAPITULO V DERECHOS SOCIALES

Art. 35.1. Por Acceso a la Universidad de Mayores de 25 años, el importe de las tasas para el empleado público, por una sola vez.

Art. 35.2. Fallecimiento.

A todos los empleados públicos, en caso de muerte, el Ayuntamiento de Badajoz abonará a los herederos legales del mismo, una indemnización de 3.000 euros.

El plazo de Resolución de las ayudas económicas será cuatrimestral.

Art. 35.4.f. Por desplazamiento a otros centros asistenciales fuera de la ciudad de Badajoz (previa prescripción facultativa y siempre que se acompañen a la solicitud los correspondientes justificantes médicos así como de los gastos), se abonará:

1. Una dieta diaria por persona de 50 euros en el caso de pernoctar, para el empleado público y su acompañante.
2. Una dieta diaria de 25 euros en caso de desplazamiento para asistir a consulta, sin pernoctar, para el empleado público y su acompañante.
3. En caso de hospitalización sólo se le abonará la dieta diaria de 50 euros al acompañante.

En el caso del kilometraje, únicamente se abonará cuando no esté cubierto por la compañía de seguros con la que tenga el concierto el Ayuntamiento de Badajoz de la asistencia sanitaria de los funcionarios integrados, o por la seguridad social. En caso de no estar cubierto se abonará a razón de 0,22 euros km.

Art. 36.4. No conllevará abono de cantidad alguna de los incentivos de jubilación anticipada, las jubilaciones de aquellos trabajadores que presten servicios en plazas, categorías o especialidades en los que mediante normativa aplicable, la edad ordinaria de 65 años exigida para el acceso a la pensión de jubilación se reduzca, y el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador se compute como cotizado a los efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tampoco conllevará abono de cantidad alguna en cualquier otro caso de jubilación, incluida la parcial, antes del cumplimiento de los 65 años, en los supuestos en que no se apliquen coeficientes reductores en función de la edad, con la excepción de la jubilación anticipada para personal laboral con 64 años y sustitución por contrato de relevo, en cuyo caso sí se tendrá derecho a percibir el premio de jubilación correspondiente.

Art. 39. Incapacidades.

1. La Administración procurará la readaptación laboral de los/as trabajadores/as que por alteración de su estado de salud, que afecte a su capacidad psicofísica, y que no alcance



los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo.

3. Cuando el Servicio de Prevención indique que la adaptación del puesto de trabajo resulta inviable, se adscribirá al trabajador/a, si existiera vacante y cumpliera los requisitos necesarios para desempeñar ese puesto de trabajo, a un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, preferentemente de su misma categoría profesional y en todo caso de su mismo grupo de titulación.
4. La adscripción tendrá carácter definitivo, salvo que el Servicio de Prevención determine que la alteración de la capacidad psicofísica es reversible, en cuyo caso se realizará una adscripción temporal, que será objeto de revisión con una periodicidad mínima anual.

ANEXO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS ALUMNOS/AS TRABAJADORES DE LOS PROGRAMAS ETCOTE ESCUELAS TALLER CASAS DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO)

Los Alumnos-Trabajadores/as de los programas ETCOTE, podrán ser sancionados, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Anexo.

De las faltas: se clasifican en leves, graves y muy graves, estableciéndose su regulación en los apartados siguientes:

Faltas leves:

1. La incorrección o falta de respeto a los compañeros/as.
2. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
3. La falta de asistencia al trabajo, durante un día en el periodo de un mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. El bajo rendimiento, comportamiento apático sin causa justificada, tanto en las actividades formativas como el trabajo propio de los talleres.
6. Interrupciones que entorpezcan tanto las clases teóricas como el trabajo efectivo.
7. Presentarse a clase sin los útiles necesarios por descuido inexcusable.
8. El no usar y/o descuidar el vestuario y material de trabajo y protección personal (EPI) del que disponen para el desarrollo de su trabajo durante la jornada laboral.
9. Fumar en zonas no permitidas: aulas, pasillos y servicios.
10. Introducir en el centro de trabajo a personas ajenas a los programas ETCOTE.
11. La no comunicación con la antelación previa debida de la insistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.



Faltas graves:

1. La faltas de asistencia al trabajo, de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
2. La faltas de puntualidad a la entrada o a la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
3. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros/as.
4. La desobediencia a monitores/profesores y demás personal.
5. El ataque a la integridad física y moral de los compañeros/as y en general mantener conductas antisociales y/o violentas durante la jornada laboral.
6. La posesión y consumo de alcohol o drogas ilegales durante la jornada de trabajo y formación.
7. El incumplimiento o abandono de normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. Faltas de hurto, robo, tanto a los trabajadores como en las instalaciones de los programas ETCOTE. En este sentido se ponderará y valorará la gravedad del hecho por el Equipo Formativo de los distintos programas.
10. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
11. Causar negligentemente daños a los locales, instalaciones, material y herramientas.
12. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
13. La práctica de todo tipo de juegos, uso de móviles, o máquinas encaminadas a distraer la atención de los alumnos trabajadores durante el horario de trabajo y formación.
14. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
15. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
16. La ejecución deficiente de los trabajadores encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
17. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
18. El acoso sexual y moral en el trabajo.



Faltas muy grave:

1. Las faltas de asistencia al trabajo injustificadas, durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
2. Las faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
3. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal.
4. El incumplimiento culpable y la manifiesta insubordinación respecto de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
5. Haber sido sancionado/a por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
6. Acudir al puesto de trabajo en estado de embriaguez o drogadicción, o alcanzar tal estado durante el horario del mismo.
7. La manipulación intencionada, temeraria e irresponsable de los equipos propios de los talleres y escuelas talleres que puedan ocasionar daños materiales y poner en peligro la seguridad propia y ajena, así como la rotura y/o destrucción intencionada de maquinarias, herramientas, materiales e instalaciones de las ETCOTE.
9. La agresión física a cualquier trabajador de las ETCOTE.
10. Cualquier otro que por su reiteración, intensidad, intencionalidad o gravedad pueda ser calificado como tal.

SANCIONES:

Atendiendo a la gravedad de la falta cometida, se sancionará del modo siguiente:

Faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 4 días, mediante comunicación escrita de las causas que lo motivan.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 14 días, mediante comunicación escrita de las causas que lo motivan.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo durante el plazo de 14 a 30 días, mediante comunicación expresa de las causas que lo motivan.

Despido disciplinario.



PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Entidad Promotora tenga conocimiento de las mismas.

ANEXO IV

PERSONAL CONTRATADO TEMPORAL

1. Ámbito de aplicación personal.

El presente Anexo será de aplicación al personal contratado temporalmente por el Ayuntamiento de Badajoz, con cargo al presupuesto municipal.

El personal contratado con cargo a proyectos subvencionados por otras Administraciones Públicas, se regirá, sí así lo obliga el Decreto Regulador, por lo recogido en la normativa de dichos proyectos. En ausencia de condiciones concretas en la normativa reguladora, se aplicarán las condiciones establecidas para el personal temporal dependiente del Ayuntamiento de Badajoz.

2. Ámbito temporal.

El presente anexo será revisado junto al "Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo y Retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Badajoz" cuando le corresponda a éste según el artículo 2 del mismo. En lo que respecta al Régimen Económico será revisado anualmente para aplicar el incremento previsto en las Leyes de Presupuestos con carácter general para el personal que preste sus servicios en las Administraciones Públicas.

3. Jornada Laboral.

Será la legalmente establecida para el personal de plantilla del Ayuntamiento de Badajoz.

4. Pagas Extraordinarias.

Serán dos al año pagaderas en los meses de junio y diciembre y con referencia a los seis meses anteriores a cada una de ellas. En las mismas se incluirá las retribuciones integrales.

5. Licencias permisos y vacaciones.

Previo aviso y justificación, y una vez concedida la autorización correspondiente, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por las causas y con los efectos establecidos en los artículos 29 (salvo apartado 6), 30 y 31 del Acuerdo Regulador.

6. Jornada laboral y descanso diario.

1. Será de aplicación a este personal el art. 16 y 17 del presente Acuerdo Regulador.
2. Horario reducido. Se procederá a aplicar horario reducido, de 10 a 14 horas en los periodos Carnaval (lunes), y Feria de San Juan durante la duración oficial de las mismas. En los servicios en los que no sea posible la reducción de jornada, los trabajadores re-



cibirán igual compensación en días laborables cuando las necesidades del Servicio lo permitan.

7. Contratos.

Los contratos de este personal se harán, según su naturaleza, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y con el acuerdo Administración-Sindicato de fecha 7 de noviembre de 2007 o acuerdos posteriores.

8. Régimen retributivo.

1. Las retribuciones del personal temporal contratado por el Ayuntamiento de Badajoz, con cargo a sus presupuestos, serán las siguientes:
 - a) Salario Base: Asimilado al grupo de clasificación correspondiente en función de la titulación exigida.
 - b) Complemento de Destino: Equivalente al nivel mínimo del intervalo de clasificación en función del grupo recogido en este Acuerdo Regulador, con la excepción de lo estipulado en el punto 9, para la categoría de Auxiliar de Servicios.
 - c) Complemento Específico: Equivalente al subconcepto Complemento de Puesto establecido en el actual catálogo de puestos de trabajo, con la excepción de lo estipulado en el punto 9, para la categoría de Auxiliar de Servicios.
 - c) La realización de trabajos en días de descanso para el trabajador, serán remunerados de conformidad con lo estipulado en el acuerdo de fecha 5 de junio de 2002, por el que se regula la jornada excluida de catálogo.
2. El personal contratado con cargo a proyectos subvencionados por otras Administraciones Públicas, percibirá las retribuciones establecidas en la normativa reguladora, o bien, las estipuladas en el punto anterior para el personal financiado por el Ayuntamiento de Badajoz, en ausencia de regulación.
3. Quedan excluidos de percibir trienios los empleados laborales contratados.
9. Creación del puesto de Auxiliar de Servicios. Por acuerdo plenario de fecha 5 de abril de 2002, se creó la distinción entre Operario Cualificado y Operario no Cualificado, estableciéndose la diferencia entre ambos, en la necesidad o no de adquirir formación específica y experiencia para desempeñar las funciones propias del puesto, requisito éste que se debe exigir al operario de plantilla y no al temporal. De conformidad con esta diferenciación, se actualiza la denominación del puesto de Operario no cualificado, pasando a llamarse Auxiliar de Servicios, el cual se caracteriza por realizar sus funciones con un grado de dependencia jerárquica total, sin formación previa y sin un nivel mínimo de experiencia.

La categoría de Auxiliar de Servicios, no incluida en la Relación de Puestos de Trabajo, corresponderá al personal contratado con carácter temporal en virtud de una determinada modalidad contractual, con la siguiente catalogación:

*Auxiliar de Servicios con carácter general*

GRUPO: AP

NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO: 13

COMPLEMENTO ESPECÍFICO: 1.748,09 euros/anuales.

Especial Dificultad Técnica	0
Responsabilidad	0
Peligrosidad/Penosidad	1.748,09

Auxiliar de Servicios Auxiliar de Ayuda a Domicilio y Ordenanza

GRUPO: AP

NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO: 13

COMPLEMENTO ESPECÍFICO: 2.272,51 euros/anuales.

Especial Dificultad Técnica	524,42
Responsabilidad	0
Peligrosidad/Penosidad	1.748,09

FUNCIONES:

Trabajador que ejecutará tareas relacionadas con un determinado oficio, consistentes en la ejecución de trabajos con un total grado de dependencia jerárquica y funcionamiento según instrucciones concretas, claramente establecidas.

La categoría de operario no cualificado aprobada por Pleno de fecha 5 de junio de 2002 y recogida en el vigente Acuerdo Regulador con anterioridad a la presente modificación, queda sustituida por la categoría de Auxiliar de Servicios, siguiendo vigente las actuales bolsas de trabajo a efecto de contratar Auxiliares de Servicios en los distintos oficios. Finalizado el plazo de vigencia de las mismas, se constituirán nuevas bolsas de trabajo como Auxiliar de Servicios, independizándolas en función de las distintas ocupaciones.

Badajoz, a 28 de diciembre de 2011.

Por la Admón.,

Fdo. M.^ª Paz Luján Díaz

Por CSI-CSIF,

Fdo. Antonio Trevijano Valle

Por CCOO,

Fdo. Carmen Tamayo Silgo

Por UGT,

Fdo. Fernando Díaz Rubio