

CONSEJERIA DE CULTURA

CORRECCION de errores a la Orden de 31 de mayo de 2000, por la que se hace pública la relación de Ayuntamientos beneficiarios del Programa II (municipios menores de 5.000 habitantes).

Advertido error material en la Orden de 31 de mayo de 2000, por la que se hace pública la relación de Ayuntamientos beneficiarios del Programa II (municipios menores de 5.000 habitantes), se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 6164 del D.O.E. n.º 70, de 17 de junio de 2000, artículo 1.º, se deben eliminar «Ruecas», «Valdehornillos» y «Valverde de Burquillos».

Mérida, a 4 de julio de 2000.

El Consejero de Cultura,
FRANCISCO MUÑOZ RAMIREZ

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 26 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Excmo. Ayuntamiento de Azuaga (Personal Laboral), expte.: 30/2000, de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Convenio Excmo. Ayuntamiento de Azuaga (Personal Laboral), con código informático 0601092), de ámbito Local, de Empresa, suscrito el diez de mayo de dos mil por la Corporación Local, de una parte, y por el Comité de Empresa y secciones sindicales, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95); Decreto del Presiden-

te 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura (D.O.E. de 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96). esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia», de Badajoz.

Mérida, 26 de junio de 2000.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AZUAGA

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.º - Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Azuaga y el personal laboral a su servicio.

ARTICULO 2.º - Ambito personal.

1. Las normas contenidas en este Convenio Colectivo son de aplicación a:

- El personal laboral fijo del Ayuntamiento de Azuaga y sus Organismos Autónomos.
- Al personal laboral eventual del Ayuntamiento de Azuaga y sus Organismos Autónomos, salvo los que sean contratados con cargo a Convenios o Programas Específicos en los que se especifiquen otras retribuciones y condiciones de trabajo.

ARTICULO 3.º - Ambito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y seguirá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2003.

2. Los efectos económicos del presente Convenio se incluirán en la

nómina del mes siguiente al de la firma y se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2000, abonándose los atrasos resultantes en un plazo no superior a seis meses.

ARTICULO 4.º - Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento del presente Convenio, integrada por 3 miembros en representación del Ayuntamiento de Azuaga y por 3 miembros en representación del Comité de Empresa, elegidos en proporción a la representatividad existente en el mismo. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir un máximo de dos asesores por cada parte, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.

2. El Presidente y el Secretario de esta Comisión serán uno por cada parte elegidos de común acuerdo.

3. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Mediación y conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por alguno de sus miembros.
- 4. El Ayuntamiento informará previamente a la Comisión Paritaria de las convocatorias para la cobertura de puestos de trabajo del personal laboral, recogerá el informe que esta emita y lo trasladará al órgano de gobierno competente.

5. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, fijando el Presidente la reunión con un máximo de siete días naturales posteriores a la fecha de petición.

ARTICULO 5.º - Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y, por tanto se aplicarán de forma íntegra. No obstante, en el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en el precepto anulado o modificado, continuando vigente el resto.

ARTICULO 6.º - Denuncia y prórroga del Convenio.

1. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse por escrito por alguna de las partes con dos meses como mínimo de antelación a la fecha de terminación de su vigencia. De no efectuarse denuncia por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado por la misma duración que a su inicio.

2. Una vez denunciado el Convenio, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta que no se logre la firma de uno nuevo.

CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7.º - Organización y racionalización.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente, es competencia de los Organos de Gobierno del Ayuntamiento de Azuaga.

2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) La mejora de las prestaciones al ciudadano.
- b) La simplificación del trabajo y la mejora de los métodos y procesos administrativos.
- c) El establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) La clasificación y definición clara de las relaciones entre puesto de trabajo y categoría.
- e) La valorización correcta de los puestos de trabajo.
- f) La profesionalización y promoción del personal.

3. El Comité de Empresa y Delegados de Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio colaborarán y participarán en dicha organización y racionalización.

ARTICULO 8.º - Conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el plazo de vigencia de este Convenio se tenderá a consolidar las plazas temporales convirtiéndolas en fijas, en la medida que atienda necesidades o cometidos de carácter permanente.

ARTICULO 9.º - La relación de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Azuaga es el instrumento técnico a través del que se realiza la ordenación del personal de acuerdo con los servicios.

2. La relación de puestos de trabajo se aprobará anualmente con el Presupuesto Anual del Ayuntamiento.

3. La relación de puestos de trabajo deberá comprender todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento y los organismos autónomos debidamente clasificados.

4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la relación de puestos de trabajo del personal laboral se realizará previa información y audiencia al Comité de Empresa y las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

5. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán en todo caso el contenido básico de cada puesto de trabajo.

6. En las Ofertas de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 13/1982 de 7 de abril y en el R.D. 1451/1983 de

11 de mayo, en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades. La Corporación, junto con los representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

ARTICULO 10.º - Clasificación del personal.

1. Se establecen cinco grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal laboral de acuerdo con la siguiente titulación exigida para su ingreso:

- Grupo A: Titulados Superiores.
- Grupo B: Titulados de Grado Medio.
- Grupo C: Titulados de B.U.P., F.P. 2.º grado o formación laboral.
- Grupo D: Graduado Escolar o formación laboral.
- Grupo E: Certificado de Escolaridad o formación laboral.

2. Se establecen 24 niveles profesionales a los que deberá integrarse todo el personal laboral de acuerdo con la puntuación de los factores de conocimiento y responsabilidad que se adjudique a su puesto de trabajo en la Relación de Puestos de Trabajo, que se adjunta como Anexo IV y que deberá ser aprobada anualmente por el Ayuntamiento.

ARTICULO 11.º - Ingresos.

1. Durante el primer trimestre del año, el Ayuntamiento formulará su Oferta de Empleo Público, de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo y ajustándose a los criterios fijados en las normativas estatal o autonómica.

2. En la Oferta Pública de Empleo se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir durante el ejercicio, a fin de su inclusión como vacante en citada oferta.

3. Toda selección de personal de nuevo ingreso deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición libre, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad, debiendo informar y oír previamente al Comité de Empresa.

4. En todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración estará presente como observador un representante de cada uno de los sindicatos firmantes de este Convenio.

ARTICULO 12.º - Promoción interna y carrera administrativa.

1. Las partes firmantes de este Convenio consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos, además de un me-

canismo de mejora y adaptación de la estructura de la función pública.

2. En todas las convocatorias, el Ayuntamiento procurará dar opción a la promoción interna de los trabajadores mediante concursos de traslado y de ascenso.

ARTICULO 13.º - Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de 35 horas semanales.

2. Todo trabajador municipal disfrutará de un periodo de descanso de 30 minutos diarios ininterrumpidos que se computará como trabajo efectivo a todos los efectos.

3. Los trabajadores municipales tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que, con carácter general, comprenderá sábado y domingo, salvo en las actividades y servicios que deban organizarse por turnos, en los que se tenderá a que cada trabajador tenga como mínimo el 50% de los fines de semana libres.

CAPITULO III: REGIMEN DE RETRIBUCIONES

ARTICULO 14.º - Retribuciones.

1. Los niveles retributivos del personal laboral del Ayuntamiento de Azuaga se establecen en 24, integrándose en cada uno de los niveles profesionales que se especifican en el Anexo I de este Convenio.

2. Los conceptos retributivos del personal laboral serán:

a) Retribuciones básicas:

- Sueldo base: Será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo.
- Complemento de nivel: Se adjudicará a cada puesto de trabajo de acuerdo con la puntuación de los factores de conocimiento y responsabilidad que se le adjudiquen en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por el Ayuntamiento.
- Complemento de antigüedad: Se reconocerá a todos los trabajadores un trienio por cada tres años de permanencia en la empresa. El importe del trienio será de 1.500 pts. para el año 2000, de 2.000 pts. para el año 2001 y de 2.500 pts. para los años 2002 y 2003. La antigüedad de cada trabajador para el cálculo de los trienios que le correspondan es la que se reconoce en el Anexo II de este Convenio.
- Pagas extraordinarias: Se reconocen a todos los trabajadores dos pagas extraordinarias al año, compuestas por el sueldo base, la antigüedad y el complemento de nivel.

b) Retribuciones complementarias:

- Complemento específico: Se destina a retribuir las siguientes condiciones particulares de algunos puestos de trabajo:

- Penosidad.
- Peligrosidad.
- Características de la Jornada de Trabajo.
- Régimen de Dedicación.

El grado de estos factores que se adjudica a cada puesto de trabajo y su importe se establecen en el Anexo III de este Convenio.

- Complemento personal: Se destina a corregir las diferencias y disfunciones salariales hasta que se alcance una estructura salarial homogénea y definitiva para todo el personal.
- Complemento de productividad: Se destina a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.
- Gratificaciones: Se darán por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal y en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

3. Al personal de nuevo ingreso se le abonarán todos los complementos que le correspondan, excepto la antigüedad, hasta que cumpla los trienios.

4. Los salarios y los diferentes conceptos retributivos del personal laboral tenderán en futuros convenios a equipararse con los del personal funcionario.

ARTICULO 15.º - Horas extraordinarias.

1. Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias. Sólo en casos de fuerza mayor podrán realizarse sin rebasar nunca el máximo de 60 anuales.
2. Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma: el 50% en descanso y el otro 50% se abonará a razón de 1.500 pts. la hora.

ARTICULO 16.º - Servicios de guardia.

1. La asistencia permanente que requieren los servicios del Ayuntamiento hace necesario establecer un servicio de guardia semanal para los servicios de urgencia, fuera de la jornada laboral, debiendo estar los trabajadores que hagan este servicio permanentemente localizados.
2. Los servicios de guardia se abonarán a razón de 7.000 pts. semanales, salvo los días de fiesta, que se abonarán a 2.000 pts., por día.

ARTICULO 17.º - Dietas y desplazamientos.

1. Se entenderá por dietas la cantidad diariamente devengada para

satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo por razones del servicio encomendado.

2. La cuantía de las dietas será la siguiente:

Alojamiento.....	8.000 pts.
Manutención.....	6.000 pts.
Dieta entera.....	14.000 pts.
Media dieta.....	3.000 pts.

3. El importe a satisfacer por desplazamientos en vehículo propio será de 26 ptas./km.

ARTICULO 18.º - Revisión salarial.

1. Para el resto de años de aplicación de este Convenio el incremento salarial por todos los conceptos y para todos los trabajadores será el porcentaje fijado por el Gobierno de la Nación en la Ley General de Presupuestos.
2. En el supuesto de que el IPC al 31 de diciembre de 2001, de 2002 o 2003 supere el porcentaje fijado por el Gobierno para dichos años, se efectuará una revisión económica para ese año en el exceso producido, que además, servirá de base para las tablas salariales posteriores. Dicha revisión afectará a todos los conceptos retributivos.

CAPITULO IV: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 19.º - Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidos días hábiles de lunes a viernes y se disfrutará preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre.
2. Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, aunque, a petición del trabajador, podrán distribuirse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.
3. El plan de vacaciones será negociado con los representantes de los trabajadores en el primer trimestre de cada año.
4. Si por necesidades del servicio las vacaciones anuales fueran interrumpidas por la Administración, se compensará al trabajador con 10 días más de vacaciones.

ARTICULO 20.º - Permisos y licencias retribuidos.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio: quince días.
- b) Por nacimiento de un hijo, adopción o interrupción del embarazo: dos días ampliables a cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad.
- c) Por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días ampliables a cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad.
- d) Por embarazo: 16 semanas o 18 si el embarazo es múltiple.
- e) Por traslado de domicilio habitual: dos días.
- f) Por exámenes finales o liberatorios: los días de su celebración.
- g) Por hijo menor de nueve meses: 2 horas diarias de ausencia del trabajo. El padre podrá hacer uso de este permiso siempre que justifique que la madre no lo disfruta.
- h) Por asuntos propios: 6 días. Estos días podrán disfrutarse a conveniencia del trabajador previa autorización y respetando las necesidades del servicio.
- i) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados no laborables. Los trabajadores que tengan que prestar servicios en estos días podrán disfrutar de otras fechas para compensarlos.
- j) Durante el Martes de Pascua y las ferias y fiestas locales de agosto se establecerá un horario especial de feria.

CAPITULO V: DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 21.º - Servicios Auxiliares.

1. Todos los empleados públicos pasarán a servicios auxiliares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:
 - a) Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico de la Seguridad Social.
 - b) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.
2. Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y las retribuciones complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.
3. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.
4. El Ayuntamiento informará a la Comisión Paritaria cada vez que se produzca un cambio de estas características.

ARTICULO 22.º - Jubilación anticipada.

1. Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años y, en caso de ser aceptada por el Ayuntamiento, tendrán derecho a percibir una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años: 1.500.000 ptas.
- A los 61 años: 1.250.000 ptas.
- A los 62 años: 1.000.000 ptas.
- A los 63 años: 750.000 ptas.
- A los 64 años: 500.000 ptas.

2. Para acogerse a este tipo de jubilación, el trabajador deberá presentar la solicitud con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad que le corresponda.

ARTICULO 23º: Indemnización por enfermedad o accidente.

1. En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, el Excmo. Ayuntamiento complementará las prestaciones por dichas contingencias.
2. Hasta el 100% del total de retribuciones del trabajador desde el primer día del hecho causante.
3. El Ayuntamiento de Azuaga, en virtud de este Convenio, queda obligado a concertar un Seguro Colectivo de Vida y Accidente para todos sus empleados que contemple una indemnización mínima por fallecimiento o incapacidad permanente de dos millones de pesetas y de la cuantía que establezca el Convenio de Construcción para los trabajadores que antes de la firma de este Convenio estaban acogidos a aquél.

ARTICULO 24º: Asistencia jurídica.

1. El Ayuntamiento de Azuaga, en virtud de este Convenio, queda obligado a concertar un Seguro Colectivo de Responsabilidad Civil para todos sus empleados que cubra la defensa jurídica de cualquier trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe o en los que sea demandante el propio Ayuntamiento.

CAPITULO VI: REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 25.º - Graduación de las faltas, procedimiento, sanciones y prescripción.

1. La graduación de las faltas, el procedimiento, las sanciones y las prescripciones se regirán por lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores

CAPITULO VII: DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 26º: Derechos sindicales.

1. En materia de derechos sindicales será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

CAPITULO VIII: FORMACION

ARTICULO 27.º - Formación.

1. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los

servicios, se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:

- a) Las horas necesarias para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- b) Las horas necesarias para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

CAPITULO IX: EXCEDENCIA

ARTICULO 28.º - Excedencia.

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio podrán solicitar excedencia en los términos y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AZUAGA						
ANEXO I						
GRUPOS Y NIVELES RETRIBUTIVOS						
GRUPO	SUELDO BASE	RANGO DE PUNTUACIONES DE A		NIVEL	COMPLEMENTO DE NIVEL	TOTAL S. BASE Y C. DE NIVEL
A	1.650.000	RESERVADO A ALTOS CARGOS		30	700.000	2.350.000
A	1.650.000	RESERVADO A ALTOS CARGOS		29	600.000	2.250.000
A	1.650.000	701	1.000	28	500.000	2.150.000
A	1.650.000	601	700	27	400.000	2.050.000
A	1.650.000	501	600	26	250.000	1.900.000
A	1.650.000	401	500	25	240.000	1.890.000
A	1.650.000	301	400	24	230.000	1.880.000
A	1.650.000	200	300	23	220.000	1.870.000
B	1.550.000	401	600	22	210.000	1.760.000
B	1.550.000	301	400	21	200.000	1.750.000
B	1.550.000	201	300	20	190.000	1.740.000
B	1.550.000	150	200	19	180.000	1.730.000
C	1.450.000	201	600	18	170.000	1.620.000
C	1.450.000	100	200	17	160.000	1.610.000
D	1.400.000	301	600	16	150.000	1.550.000
D	1.400.000	201	300	15	140.000	1.540.000
D	1.400.000	151	200	14	130.000	1.530.000
D	1.400.000	101	150	13	120.000	1.520.000
D	1.400.000	50	100	12	110.000	1.510.000
E	1.250.000	401	500	11	100.000	1.350.000
E	1.250.000	301	400	10	90.000	1.340.000
E	1.250.000	201	300	9	80.000	1.330.000
E	1.250.000	101	200	8	70.000	1.320.000
E	1.250.000	25	100	7	60.000	1.310.000

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AZUAGA	
ANEXO I	
FACTORES DE CONOCIMIENTOS Y RESPONSABILIDAD QUE DETERMINAN EL COMPLEMENTO DE NIVEL	
FACTOR	PUNTOS
1) SEGÚN TITULACIÓN EXIGIDA PARA SU INGRESO	
GRUPO A: LICENCIADOS	200
GRUPO B: DIPLOMADOS	150
	100
GRUPO D: GRADUADO ESCOLAR, F.P. I.	50
GRUPO E: CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD	25
2) SEGÚN ESTUDIOS ESPECIALIZADOS EXIGIDOS PARA SU INGRESO	
NIVEL 6: ESPECIALIZACIÓN MUY ALTA	400
NIVEL 5: ESPECIALIZACIÓN ALTA	200
NIVEL 4: ESPECIALIZACIÓN MEDIA	100
NIVEL 3: ESPECIALIZACIÓN MODERADA	50
NIVEL 2: ESPECIALIZACIÓN BAJA	25
NIVEL 1: SIN ESPECIALIZACIÓN	0
3) SEGÚN EXPERIENCIA REQUERIDA PARA SU INGRESO	
NIVEL 6: MÁS DE 24 MESES	200
NIVEL 5: DE 19 A 24 MESES	150
NIVEL 4: DE 13 A 18 MESES	100
NIVEL 3: DE 7 A 12 MESES	50
NIVEL 2: DE 3 A 6 MESES	25
NIVEL 1: DE 0 A 2 MESES	0
4) SEGÚN LA RESPONSABILIDAD POR MANDO	
NIVEL 6: MANDO DE UNA ORGANIZACIÓN (+50 Personas)	250
NIVEL 5: MANDO DE UN GRUPO IMPORTANTE (16-50 personas)	150
NIVEL 4: MANDO DE UN GRUPO REDUCIDO (6-15 personas)	100
NIVEL 3: MANDE DE UN PEQUEÑO GRUPO (1-15 personas)	50
NIVEL 2: SIN MANDO PERO CON CONTROL DE PERSONAL	25
NIVEL 1: SIN MANDO NI CONTROL DE PERSONAL	0

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AZUAGA		
ANEXO III		
FACTORES RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO QUE DETERMINAN EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO		
FACTOR	PUNTOS	IMPORTE DEL COMPLEMENTO
5) SEGÚN LA PENOSIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO		
NIVEL 5: CONDICIONES PENOSAS INTENSAS Y PERMANENTES	100	100.000
NIVEL 4: CONDICIONES PENOSAS IMPORTANTES	75	75.000
NIVEL 3: CONDICIONES PENOSAS MEDIAS	50	50.000
NIVEL 2: CONDICIONES PENOSAS LEVES	25	25.000
NIVEL 1: SIN PENOSIDAD	0	0
6) SEGÚN LA PELIGROSIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO		
NIVEL 4: CONDICIONES DE MÁXIMO RIESGO	200	200.000
NIVEL 3: CONDICIONES DE RIESGO GRAVE	100	100.000
NIVEL 2: CONDICIONES DE RIESGO MODERADO	25	25.000
NIVEL 1: SIN PELIGROSIDAD ESPECIAL	0	0
7) SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA DE TRABAJO		
NIVEL 6: TURNICIDAD CERRADA INCLUYENDO NOCHES	150	150.000
NIVEL 5: NOCTURNIDAD PERMANENTE	100	100.000
NIVEL 4: TURNICIDAD SIN INCLUIR NOCHES	75	75.000
NIVEL 3: JORNADA NORMAL MÁS GUARDIA LOCALIZABLE 365 DÍAS AL AÑO	50	50.000
NIVEL 2: JORNADA NORMAL MÁS GUARDIA LOCALI. EN DÍAS LABORABLES	25	25.000
NIVEL 1: JORNADA ORDINARIA	0	0
8) SEGÚN EL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN		
NIVEL 4: DEDICACIÓN EXCLUSIVA	300	300.000
NIVEL 3: INCOMPATIBILIDAD PARCIAL	150	150.000
NIVEL 2: DEDICACIÓN PREFERENTE	50	50.000
NIVEL 1: DEDICACIÓN NORMAL	0	0

