

6. DISPOSICIONES ADICIONALES DE LA DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-

Disposición Adicional Primera.-

La Descripción, Valoración y Relación de Puestos de Trabajo resultante ha comprendido todos los Puestos de Trabajo que actualmente asumen y cubren la totalidad de los/as empleados/as del Ayuntamiento de Pizarra, tanto personal funcional como laboral, de acuerdo con las necesidades y posibilidades del mismo.

Disposición Adicional Segunda.-

El procedimiento técnico de Descripción, Valoración y Relación de Puesto de Trabajo, que se califica de ordinario, por iniciarse por primera vez y a instancia de la propia Administración, ha constado de tres fases: una primera, llevada a cabo exclusivamente por los Técnicos Asesores de la Unidad de Formación y Asesoramiento en Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Málaga, en la que se ha elaborado la ponencia de precalificación, fundamentando sus decisiones en estrictos criterios técnicos y objetivos, al margen de cualquier circunstancia personal o social de la Corporación, y en aplicación de los procedimientos y Método expuesto. Una segunda fase, consistente en sesiones de trabajo de dichos Técnicos Asesores con los Responsables Municipales, para exponer, analizar y concretar el resultado obtenido. Y una tercera, para someter al consenso y acuerdo con la Representación legal sindical de los/as empleados/as la concepción final de las distintas materias laboradas.

Disposición Adicional Tercera.-

Desde el absoluto respeto a las categorías y nombres de las denominaciones del Catálogo que se contemplan en la actualidad, se establece una nueva denominación en muchas de ellas, al definir las y catalogarlas como Puestos de Trabajo, al objeto de ajustarlas convenientemente a sus cometidos prácticos y reales y en respuesta a la verdadera vocación organizativa que tiene como objetivo fundamental la puesta en vigor y la concepción legal de la Relación de Puestos de Trabajo.

Disposición Adicional Cuarta.-

Una vez realizado el estudio del sistema retributivo del personal laboral, se detectan que el mismo está sustentado en conceptos devenidos de los inicios de la implantación de la relación contractual, o del Convenio Colectivo para dicho personal, con estructuras salariales típicas de aquellos momentos (Salario Base, Complemento Puesto, Complemento Actividad, Complemento Productividad, Etc.), sin contenidos conceptuales y en concordancia con otros momentos laborales, que si bien han venido operando con total cobertura legal no se corresponde con la realidad del ámbito sectorial de aplicación, una Administración Pública, ni refleja las características y circunstancias del Puesto de Trabajo, y por tanto no responden a criterios racionales de compensación retributiva además de seguir instalados en la diferenciación con el otro colectivo de personal vinculado al Ayuntamiento y sometido al régimen funcionarial.

Por ello y en una actuación consecuente en relación con un procedimiento de Descripción, Valoración y Relación de Puestos en elaboración, es el momento idóneo para corregir, regularizar y reordenar los aspectos e incidencias antes expuestos, estableciendo para los/as empleados/as laborales, una estructura retributiva acorde con los criterios de racionalidad, equidad, equilibrio y con conceptos retributivos actuales, coherentes y homogéneos que aglutine a todos/as los/as empleados/as públicos/as de esta Entidad y al mismo tiempo con la realidad de la Administración Pública Local; en consecuencia, se adopta el mismo Sistema Retributivo que recoge la legislación vigente de aplicación al personal funcionarial.

Disposición Adicional Quinta.-

Se aprovecha este momento esencial de la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo, para determinar y jerarquizar los Niveles de Destino, como parte esencial de la Valoración de los Puestos de Trabajo y contribuir con ello a un mayor equilibrio, coherencia y ecuanimidad entre los distintos Puestos con sus respectivos Grupos de Categorías y de estos entre sí. La referencia esencial de Niveles de Destinos, serán los siguientes: para Habilitado/a Nacional, el Nivel de Destino 26; Gerente Servicios y Técnico/a Coordinador/a Servicios Obras y Urbanismo, Nivel de Destino 22; Tesorero, Coordinador/a Cultura y Técnicos Base del Grupo B, el Nivel de Destino 20; Los Puestos de Trabajo de Grupo C: Administrativo/a, Técnico/a Auxiliar Juventud-Cultura-Festejo, Técnico/a Auxiliar Biblioteca y Oficial/a Jefe/a de Policía Local, el 18; Policía Local, el Nivel de Destino 16; Dentro del Grupo D, Encargado/a Obras, el Nivel de Destino 18;

Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar Biblioteca, Auxiliar Servicios Múltiples, Oficial/a Conductor/a, Oficial/a Pintor/a, Oficial/a Electricista, Oficial/a Mantenimiento y Oficial/a Jardinero/a, el Nivel de Destino 16; por último, para todos los Puestos de Trabajo pertenecientes al Grupo E, el Nivel de Destino 14.

Disposición Adicional Sexta.-

En cumplimiento de la Normativa legal vigente el proceso de Valoración ha operado sobre el Complemento de Destino y el Complemento Específico, y en el del Personal Laboral, una vez estructurado el nuevo sistema retributivo, como ha quedado expuesto en la Adicional Cuarta, ha considerado, la adaptación al nuevo sistema retributivo. Dichos Complementos, una vez valorados, han sido sustanciados con las cuantías provenientes de los conceptos salariales acordados en el anterior sistema retributivo, según negociación colectiva, o también de las cantidades provenientes de acuerdos, ya sean de tipos individuales o colectivos, y que retribuían esencialmente, en general sin ningún criterio valorativo o en algunos casos un criterio legal puntual, las características de desempeño de cada Puesto de Trabajo, o bien, las ocasionadas por las circunstancias puntuales en el desarrollo de tareas o funciones de los mismos; tales como, Salario Base, Complemento Destino, Complemento Específico, Complemento Puesto, Complemento Actividad, Complemento Productividad, Etc. Estas cantidades han quedado absorbidas y una vez operado el proceso de Valoración, ha dado como resultado las siguientes situaciones:

- Aquellos Puestos de Trabajo que sus cuantías de valoración suponen un incremento económico con respecto a sus cuantías anteriores y que, a pesar de absorber los conceptos salariales que se le venían aplicando y que se han señalado en el párrafo anterior, no satisface dicho incremento, siendo asumido el mismo por la Institución.
- Aquellos Puestos de Trabajo que sus cuantías de valoración suponen un incremento con respecto a sus cuantías anteriores y que una vez absorbidos los conceptos salariales que se le venían aplicando y que asimismo se han señalado anteriormente, han quedado satisfecho dicho incremento e incluso resulta una cantidad de excedente, pasando la misma a considerarse "ad personam" del Titular actual de cada Puesto de Trabajo referido y considerándose la misma, a efectos retributivos, como Complemento Personal Transitorio, no suponiendo a la Institución ningún desembolso económico.

Disposición Adicional Séptima.-

La nueva Ley de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Ley 13/2001, de 11 de diciembre), en su disposición transitoria primera, apartado tercero, dispone que "... los funcionarios de los Cuerpos de Policía Local de la escala básica y de la ejecutiva, en su categoría de Subinspector, se entenderán clasificados, sólo a efectos retributivos, en los grupos C y B, respectivamente, de los establecidos en el artículo 25 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, sin que esto pueda suponer incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales de los funcionarios de dichas escalas y categorías"; y en la transitoria tercera, añade que "A los dos años de la entrada en vigor de la presente Ley, los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local que carezcan de la titulación académica requerida para la escala o categoría a la que pertenecen se clasificarán en el correspondiente nuevo grupo como situación a extinguir, con respeto de sus derechos, permaneciendo en dicha situación hasta que acrediten haber obtenido los nuevos niveles de titulación exigidos en cada caso.

La integración de los funcionarios de Policía Local prevista en esta Ley, que tenga como consecuencia un cambio de grupo, se llevará a efecto de modo que no suponga incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales.

En estos casos se pasará a percibir el sueldo base correspondiente del nuevo grupo de titulación, pero el exceso sobre el grupo anterior se deducirá de sus retribuciones complementarias, preferentemente del concepto de productividad si lo hay, referidas ambas a catorce mensualidades, de forma que se perciban idénticas remuneraciones globales respecto a la situación anterior".

Asimismo, el Acuerdo firmado, el once de noviembre de dos mil dos, por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, los Sindicatos UGT, CSI*CSIF y CC:OO. y la Junta de Andalucía, en el que se establecen criterios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en la Ley 13/2001 de Coordinación de Policías Locales de Andalucía, en relación a la nueva clasificación, en su punto PRIMERO, dice: "Mediante Acuerdo Plenario los Ayuntamientos, modificarán la relación de puestos de trabajo, produciendo el cambio de las plazas del grupo D correspondiente a la escala básica (categorías de Policía y Oficial), al grupo C ..."; y en su punto SEGUNDO, añade que "El incremento de las retribuciones básicas, que tiene lugar como consecuencia de dichos cambios de grupos, no

supondrá incremento del gasto público, ni modificación del computo anual de las retribuciones totales.

En consecuencia, se realizará detrayendo de las retribuciones complementarias la diferencia retributiva, de acuerdo con lo que establece la propia Ley, es decir preferentemente, del concepto de productividad cuando afecte a la generalidad del colectivo policial; del complemento específico, o en su caso, de otras retribuciones complementarias que pudieran existir”.

Resultando que una vez efectuado el procedimiento de valoración y catalogación y en cumplimiento de los preceptos y normativa expuesta con anterioridad se ha procedido, en el caso de este Ayuntamiento, a detraer la cantidad necesaria para clasificar los salarios bases del grupo D a los del grupo C en los Puestos de Trabajo de Policías y Oficial/a. Dicha cuantía, esto es, la diferencia retributiva entre las salario bases entre los grupos D y C según lo recogido en la vigente Ley de Presupuestos Generales de Estado, se satisface a costa de trasvasarla de las Complementarias que venían operando con anterioridad.

Disposición Adicional Octava.-

En el caso de los Funcionarios que integran la Policía Local (incluidas todas las categorías), al igual que en el resto de funcionarios/as, a fecha de la aprobación de esta Valoración y Relación de Puestos de Trabajo, la cuantía del Complemento Específico valorado de sus respectivos Puestos de Trabajo, ha absorbido los conceptos retributivos que venían operando: el Complemento Específico (que como en el resto de los/as funcionarios/as no tenía ningún criterio valorativo), y también el concepto económico de diferencia retributiva de las dos pagas Extras en su cuantía resultante una vez efectuada la diferencia de total de las actuales con la de Presupuesto Generales del Estado para diciembre de 2006.

La cuantía del nuevo Complemento Específico valorado, que ha considerado conceptos como la Titulación, Experiencia, Formación Específica, Mando, Responsabilidad, Esfuerzos y Riesgos, Régimen de Jornadas y Horarios, y Dedicación e Incompatibilidad, llevando implícito el actual funcionamiento organizativo en lo referente a jornada, turnos, noches, domingos y festivos, etc. Dicha cuantía ha resultado incrementada con respecto a lo anterior, y que una vez absorbidos todos los conceptos salariales detallados con anterioridad, ha quedado satisfecho suponiendo el correspondiente incremento.

Disposición Adicional Novena.-

El Complemento Personal Transitorio (CPT), que se ha generado en determinados Puestos de Trabajo como consecuencia del proceso de Valoración de los Puestos de Trabajo efectuado, quedara consolidado "ad personam" a cada empleado/a Titular del Puesto de Trabajo en cuestión, y su cuantía permanecerá fija y congelada hasta que se extinga la relación laboral o funcionarial, según sea el caso, del/a empleado/a con el Ayuntamiento de Pizarra, o condicionado a que en su momento, pueda acordarse por las partes (empleado/a o sus representantes legales e Institución), cualquier otra determinación al respecto. Dicho Complemento Personal Transitorio no incidirá ni afectará en el resto de los conceptos retributivos del Puesto de Trabajo al que estuviera adscrito el/la empleado/a, y aparecerá como un concepto retributivo más en la Ficha de la Relación del Puesto con el que esta relacionado el Titular objeto del mismo y que lo ha ocasionado, abonándose en la nómina mensual del/a Titular afectado/a.

Disposición Adicional Décima.-

Fruto del consenso y la negociación, los Representantes de la Corporación y de los/as empleados/as acuerdan determinar el valor económico del punto, como elemento fundamental de cálculo retributivo del complemento Específico, en 10 € (diez euros), que operará multiplicando el mismo por el total de puntos con los que ha sido calificado el Puesto de Trabajo y dividido por doce para obtener la cuantía mensual del mismo.

Disposición Adicional Undécima.-

Al objeto de asegurar el funcionamiento del nuevo sistema de Puestos de Trabajo determinado en esta Relación, así como de articular su provisión, se podrá elaborar y aprobar en los próximos meses un Reglamento de Relación y Provisión de Puestos de Trabajo.

No obstante lo anterior, con carácter general, los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Pizarra, se proveerán a través de los sistemas de recogidos en la actual legislación, según se determina para cada uno de ellos en la Relación de Puestos de Trabajo, y a los cuales, una vez aprobada dicha Relación, quedarán automáticamente adscritos/as todos/as los/as empleados/as en razón de la similitud y analogía del contenido de las funciones y tareas de cada Puesto diseñado, descrito y relacionado con su

correspondiente Plaza orgánica y a su vez, en la coherencia de que el Titular de esta viene asumiendo y desarrollando las mismas.

Igualmente, y hasta la entrada en vigor del citado Reglamento, cuando la ocasión lo requiera, los Puestos de Trabajo también se podrán proveer, con carácter especial, por las siguientes formas:

- Redistribución de Efectivos.- Consiste en la adscripción, por necesidades del servicio, de un/a empleado/a a un Puesto de Trabajo de la misma naturaleza, Complemento de Destino, Complemento Específico y forma de provisión.
- Reasignación de Efectivos.- Se entiende la adscripción de un/a empleado/a a un Puesto de Trabajo, cuando el que viniese desempeñando fuera objeto de supresión o de modificación sustancial que impida la continuidad del mismo empleado, como consecuencia de una reestructuración organizativa.
- Permuta.- Es la forma de provisión consistente en el intercambio de Puestos de Trabajo entre empleados/as del Ayuntamiento, siempre que dichos Puestos sean de igual naturaleza y forma de provisión, con informes favorables de los jefes de Servicios/Departamento o Unidades a los que pertenecen los Puestos objeto de permuta, que no le falten a ninguno de los/as empleados/as interesados menos de dos años para cumplir la edad de jubilación forzosa y, por último, será anulada la permuta, si en los dos años siguientes a la fecha en que tenga lugar, se produce la jubilación voluntaria de algunos de los permutantes.

Con carácter temporal, de la forma:

- Adscripción Provisional.- Consiste en la provisión de un Puesto de Trabajo, con carácter temporal, por un/a empleado/a que cumpla los requisitos de desempeño del mismo previstos en el Catálogo, y se den algunos de los siguientes supuestos: cuando sea cesado en su Puesto de Trabajo obtenido mediante concurso, o el Puesto haya sido suprimido o haya experimentado una modificación sustancial que impida la continuidad del/a mismo/a empleado/a, o si un/a interesado/a solicita el reingreso al servicio activo y no proceda de algunas de las situaciones que no conllevan la reserva del Puesto, o cuando por cualquier otra causa, exista un/a empleado/a sin Puesto, al tiempo que haya Puesto de Trabajo vacante al que pueda ser adscrito según el Catálogo.

Con carácter urgente, de la forma:

- Comisión de servicios.- Puede revestir las dos modalidades que a continuación se indican:
 - a) Consiste en la adscripción provisional cuando cumpla los requisitos de desempeño del Puesto previstos en el Catálogo, por razón de urgente e inaplazable necesidad, en la realización de las tareas del mismo.
 - b) Consiste en la atribución temporal a un Puesto de funciones especiales que no estén específicamente asignadas a ningún otro o que, por causa del mayor volumen temporal de tareas u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los /as empleados/as que desempeñen con carácter permanente los Puestos de Trabajo que tengan asignadas dichas tareas.

En todos los casos, el órgano competente para resolver es el Alcalde-Presidente.

7. INVENTARIO GENERAL RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO *versus* CATÁLOGO DE PUESTOS *versus* TITULARES

Por último y al objeto de facilitar la comprensión entre la Relación de Puestos de Trabajo con los/as Titulares actuales de los mismos y a su vez la correspondencia de los Puestos de Trabajo con las del Catálogo actual, se incluye un INVENTARIO GENERAL DE RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO/CATÁLOGO DE PUESTOS/TITULARES, en el que se detallan los Servicios/Unidades de la Entidad, los Códigos y Denominaciones de cada Puesto de Trabajo, la Denominación en el Catálogo y los nombre y apellidos del/la Titular respectivo/a que viene ocupándolo.

INVENTARIO GENERAL RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO *versus* CATÁLOGO DE PUESTOS *versus* TITULARES AYUNTAMIENTO DE PIZARRA

SERVICIO/UNIDAD	CÓDIGO	RELACIÓN PUESTO TRABAJO	CATÁLOGO DE PUESTOS	TITULAR
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-001FHN	SECRETARIO/A INTERVENTOR/A	SECRETARIO-INTERVENTOR	
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-001F	TESORERO/A	TESORERO	
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-002L	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO	
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-003F	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO	
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-004F	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO	
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-005L	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO	
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-006L	RESPONSABLE ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO	
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-007L	AGENTE ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO	
ADMINIST. GENERAL	APIZ-AGE-008L	AGENTE ATENCIÓN CIUDADANO/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONSERJE	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-001F	OFICIAL/A JEFE/A POLICIA LOCAL	CABO POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-002F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-003F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-004F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-005F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-006F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-007F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-008F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-009F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-010F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-011F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
POLICÍA LOCAL	APIZ-POL-012F	POLICÍA LOCAL	AGENTE POLICÍA LOCAL	
CULTURA	APIZ-CUL-001F	COORDINADOR/A CULTURA	COORDINADOR/A CULTURA	
CULTURA	APIZ-CUL-002L	TÉC. AUX. JUVENT.-CULT.-FESTEJO	ADTVO. BIBLIOT.	
CULTURA	APIZ-CUL-003F	TÉCNICO/A AUXILIAR BIBLIOTECA		
CULTURA	APIZ-CUL-004L	AUXILIAR BIBLIOTECA	AUXILIAR BIBLIOTECA	
CULTURA	APIZ-CUL-005F	AGENTE GEST. DEPORT. Y ARCHIVO		
MEDIO AMBIENTE	APIZ-MAM-001L	AUXILIAR SERVICIOS MÚLTIPLES	MONITOR MEDIO AMBIENTE	
MEDIO AMBIENTE	APIZ-MAM-002L	OPERARIO/A MANTENIMIENTO	OPERARIO	
URBANISMO	APIZ-URB-001F	GERENTE SERVICIOS	GERENTE SERVICIOS	
URBANISMO	APIZ-URB-002F	TÉC. COORD. Sº OBRA Y URBANISMO	TÉCNICO MUNICIPAL	

SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-001F	ENCARGADO/A OBRAS	JEFE DE OBRAS
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-002L	OFICIAL/A CONDUCTOR/A	CONDUCTOR RECOG. BAS.
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-003L	OFICIAL/A CONDUCTOR/A	CONDUCTOR RECOG. BAS.
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-004L	OFICIAL/A CONDUCTOR/A	
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-005L	OFICIAL/A PINTOR/A	PINTOR
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-006L	OPERARIO/A JARDINERÍA	JARDINERO
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-007L	OFICIAL/A JARDINERO/A	JARDINERO
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-008L	OPERARIO/A JARDINERÍA	JARDINERO
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-009L	OPER. CONDUCTOR/A BARREDORA	BARRENDEROE
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-010L	OPERARIO/A LIMPIEZA VIARIA	BARRENDERO
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-011L	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES	OPERARIO CALLE
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-012L	OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES	OPERARIO CALLE
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-013L	OPERARIO/A SERVICIOS	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-014L	OPERARIO/A LIMPIADOR/A	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-015L	OPERARIO/A SERVICIOS	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-016L	OPERARIO/A LIMPIADOR/A	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-017L	OPERARIO/A SERVICIOS	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-018L	OPERARIO/A SERVICIOS T/P 5 H.	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-019L	OPERARIO/A LIMPIADOR/A T/P 4H.	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-020L	OPERARIO/A LIMPIADOR/A T/P 4H.	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-021L	OPERARIO/A LIMPIADOR/A T/P 4H.	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-022L	OPERARIO/A LIMPIADOR/A T/P 4H.	LIMPIADORA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-023L	OPERARIO/A ESPECIALISTA	OPERARIO
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-024L	OFICIAL/A ELECTRICISTA	ELECTICISTA
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-025L	OFICIAL/A MANTENIMIENTO	OFICIAL
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-026L	OFICIAL/A MANTENIMIENTO	OFICIAL
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-027L	OPERARIO/A MANTENIMIENTO	PEON
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-028L	OPERARIO/A MANTENIMIENTO	OPERARIO
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-029L	OPERARIO/A MANTENIMIENTO	OPERARIO
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-030L	OPERARIO/A MANTENIMIENTO	OPERARIO
SERVICIOS OPERATIVOS	APIZ-SOP-031L	OPERARIO/A MANTENIMIENTO	OPERARIO

OBSERVACIONES: