



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Ayuntamiento de Churriana de la Vega, acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado, en la ejecución del mismo.

SEGUNDO.- Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 31 de octubre de 2005.-El Delegado Provincial,

Fdo.: Luis M. Rubiales López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA

TITULO I.CONSTITUCION Y BASES

Artículo 1. Ambito de Aplicación

El presente acuerdo es de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia del Ayuntamiento de Churriana de la Vega en cualquiera de los centros de servicios de él dependientes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Las recogidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.





b) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en centros dependientes de la misma.

c) El personal contratado con cargo a los Fondos del Plan de Empleo Rural, Escuelas Taller, Casas de Oficios y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Administración Municipal de conformidad con la Ley.

d) Queda igualmente excluido del presente convenio, a efectos salariales, el personal contratado en proyectos o programas subvencionados por otras Administraciones, como, por ejemplo, las "Auxiliares de Ayuda a Domicilio", que se rige por el programa específico suscrito con la Diputación Provincial de Granada denominado "Programa Provincial de Ayuda a Domicilio" o el "Dinamizador del Centro Guadalinfo" financiado igualmente por la Diputación Provincial.

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día de su aprobación definitiva por el órgano competente y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo con una antelación mínima de tres meses al vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente convenio las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Artículo 4. Normas Supletorias

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Compensación y Absorción



Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de aprobación por el órgano competente, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este convenio, quedará vigente el resto y sólo se negociará la cláusula anulada si una de las partes lo solicita.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria (C.M.P.)

Se designará una Comisión Mixta Paritaria con la representación de las partes negociadoras, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinar los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión. En caso de discrepancias se acudirá al SERCLA para solventar las mismas.

En el caso de que los temas a tratar o resolver coincidan con materias técnicas o específicas, la Comisión Mixta Paritaria podrá contar con la presencia de un asesor especialista. La Comisión Mixta Paritaria tendrá la facultad de interpretar el acuerdo y estudiar las revisiones y propuestas que se formulen para su reforma.

Las Funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del texto del acuerdo en su aplicación práctica.
- b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo con excepción de las que requieran intervención de los Organos de Gobierno del Ayuntamiento.
- c) Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros, de acuerdo con lo establecido en el art. 38 de la Ley 9/87, de 12 de mayo.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Acuerdo.
- e) Formular propuestas de valoración de aquellos puestos de trabajo no especificados en la relación de Puestos de Trabajo, así como revisar el sistema de valoración, contratación y promoción para evitar la discriminación sexista o por minusvalía.
- f) Analizar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el cumplimiento del principio de no-discriminación.
- g) Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación





92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

h) Cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del acuerdo o vengan establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que se promulguen en el futuro.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada cuatrimestre y con carácter extraordinario cuando las circunstancias así lo hagan preciso y lo solicite una de las partes (Delegados/as de Personal o Corporación), debiendo levantar Acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos. A tal fin podrá ser convocada con una antelación mínima de 48 horas por cualquiera de las partes fijando la hora de la celebración. Si la reunión no se celebre por falta de asistencia de la parte convocada se entiende que la misma notificación habilita para una celebración 24 horas después. Si tampoco asistiese a esta última se tendrá por celebrada sin acuerdo, quedando expedita la vía en revisión administrativa y judicial que corresponda.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente Acuerdo, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación Municipal.

Los/as representantes sindicales tendrán derecho a conocer e informar sobre:

- a) La elaboración de cualquier organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.
- b) Los puestos de trabajo vacantes en dicho organigrama y plantilla municipal.
- c) Todas aquellas otras competencias que con relación a esta materia le vengán atribuidas legalmente.

TITULO II. NORMAS SOBRE INGRESO, PROMOCION INTERNA Y CESE

Artículo 8. Principios Aplicables a la Selección de Personal

El ingreso del personal fijo de plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio al Ayuntamiento de Churriana de la Vega se realizará previa Oferta de empleo Público mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso oposición en los que se garanticen, en todo caso, los principios Constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de





publicidad.

A estos efectos las plazas determinadas por necesidades permanentes serán cubiertas por personal fijo de plantilla, y las plazas de necesidades eventuales o temporales mediante contrato de duración determinada.

Todo ello sin perjuicio de fórmulas contractuales de fomento de empleo o de carácter formativo.

En cualquier caso podrán celebrarse contratos de duración determinada de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 9. Normas Aplicables a la Selección

El proceso selectivo del personal indefinido se adecuará a las reglas establecidas por el R.D. 364/95 y conforme a lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 10. Plantilla de Personal y Oferta de Empleo Público

1. Con la aprobación del Presupuesto anual del Ayuntamiento de Churriana de la Vega, se aprobará la plantilla de personal. Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas el personal existente, constituirán la Oferta de Empleo Público del referido ejercicio.

2. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, excedencia voluntaria y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirán con la oferta de empleo inmediata, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a juicio de la Corporación.

3. Se informará previamente en la C.M.P. de la propuesta de Oferta de Empleo Público.

Artículo 11. Unificación del Régimen Jurídico del Personal

La regulación de este aspecto se hará según la legislación vigente.

Artículo 12. Garantías de las Condiciones Laborales y Protección Al Empleo

El Ayuntamiento de Churriana de la Vega, entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Durante la vigencia de este Convenio se evitará en lo posible la contratación temporal, cooperando así a la estabilidad del empleo.



TITULO III. PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación, Grupos y Categorías

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasificará de acuerdo con sus funciones en los Grupos y Categorías que se recogen en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 14. Promoción Interna Estable

El Ayuntamiento de Churriana de la Vega facilitará en lo posible la promoción interna consistente en el ascenso de un grupo de titulación de los contemplados en la Relación de Puestos de Trabajo vigente, a otro del inmediato superior.

El Personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá para ello pertenecer a la plantilla, tener una antigüedad reconocida de al menos un año en la Categoría Profesional a la que pertenezca en la actualidad, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que se establezcan.

Se valorarán en todo caso los cursos de capacitación profesional que realizara el trabajador, referentes al puesto a que optara, en los procesos de promoción interna y por el Tribunal Seleccionador.

TITULO IV. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 15. Conceptos Salariales

a) RETRIBUCIONES BASICAS:

-Sueldo: El sueldo base para todo el personal laboral será el que corresponda con la clasificación de grupos contenido en la Relación de Puestos de Trabajo que se adjunta a este Convenio y que se fija para este año de acuerdo con la siguiente tabla:

GRUPO SUELDO BASE MENSUAL

- I El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del Grupo A
- II El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del Grupo B
- III El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del Grupo C
- IV El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del Grupo D
- V El fijado en los Presupuestos Generales del Estado para funcionarios del Grupo E

-Trienios: La cuantía del trienio será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado que figura para los distintos grupos. Esta se abonará en la nómina del mes siguiente a que se cumpla dicho trienio.

-Pagas extraordinarias: La cuantía de las pagas extraordinarias será en cuanto a cantidad y forma la establecida en los Presupuestos Generales del Estado para los distintos grupos. Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

El cómputo de estas pagas será semestral en los períodos comprendidos entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo y entre el 1 de junio al 30 de noviembre.

b) COMPLEMENTOS DE CONVENIO:

Son los siguientes:

Complemento de Categoría, Complemento del Puesto, Complemento Transitorio y Complemento de Productividad (las cuantías y definiciones de estos complementos son los que se reflejan en los siguientes artículos).

Artículo 16. Categoría Económica Consolidada y Complemento de Categoría.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio poseerá una categoría económica consolidada correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo. La posesión de la citada categoría económica comportará la percepción del nivel de complemento de categoría correspondiente a la misma, con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe.

La cuantía de este complemento será equiparable al del complemento de destino del personal funcionario.

Artículo 17. Complemento del Puesto.

Es aquel complemento de índole funcional, vinculado al puesto de trabajo por estar destinado a retribuir bien las condiciones particulares de los puestos o bien la realización del trabajo en un horario o jornada para el que así se establezca.

Este complemento será equiparable al complemento específico del personal funcionario.

Artículo 18. Complemento Transitorio.

El Complemento Transitorio es aquél que retribuye a un trabajador durante el periodo que desempeñe una o varias de las siguientes funciones: conducción de maquina barredora, conducción de vehículo de bomberos, inhumación de

cadáveres, disponibilidad 24 horas, ejercer funciones de Ingeniero Técnico Industrial, o desempeñar una jefatura, además de las propias del puesto de trabajo que ocupa.

Este complemento transitorio, se devengará mensualmente y en proporción al tiempo de desempeño de dichas funciones.

Este complemento dejará de percibirse en el momento de cesar en dicha actividad, o ser sustituido por incapacidad temporal.

Este complemento se verá incrementado anualmente, en el mismo porcentaje de incremento del salario base que se indique en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 19. Complemento de Productividad

El Complemento de Productividad es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Este Complemento de Productividad será asignado individualmente por resolución de la Alcaldía.

Artículo 20. Niveles del Complemento de Categoría

El Personal Laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá al menos el Complemento de Categoría establecido para cada Grupo profesional, que resulta de la siguiente escala:

GRUPO PROFESIONAL	Nivel C. Categ. Mínimo	Nivel C. Categ. Máximo
I	22	30
II	18	26
III	14	22
IV	12	18
V	10	14



Artículo 21. Dietas y Gastos de viaje

Las dietas de viaje fuera del municipio, serán las establecidas por legislación vigente aplicable.

A cualquier trabajador/a que por necesidades del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio y no pueda comer a la hora habitual en su domicilio, se le devengará una dieta de manutención. (Se entenderá como hora habitual las 15 y las 22 horas).

Las dietas se percibirán, salvo casos excepcionales, y previa justificación del servicio extraordinario, sólo en el caso en el que el servicio se preste a más de 25 km, del municipio, o que la Corporación no facilitara alojamiento y/o manutención adecuadas.

La Corporación pondrá a disposición del trabajador/a un vehículo oficial, siempre que exista disponibilidad del mismo, para los desplazamientos que éstos/as realizaran para el desarrollo de su labor dentro o fuera del municipio.

Si por cualquier motivo de trabajo el trabajador tuviera que desplazarse en su vehículo particular, se le abonará una indemnización por gastos de viaje equiparables a las del personal funcionario.

No tendrán derecho a este devengo los desplazamientos que el trabajador/a realice diariamente para desplazarse al lugar de trabajo para comenzar la jornada.

El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas si estas dejaran de producirse.

Artículo 22. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de ordinaria de trabajo, y siempre que se supere el cómputo anual de horas fijadas.

La necesidad de prestar estos servicios extraordinarios la determinará el/la Jefe/a inmediato/a, quien informará al Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a oportuno, siendo éstos quienes, en último lugar, estimarán sobre la conveniencia o no de prestar dichos servicios, debiendo hacerse constar el trabajo específico a realizar y duración posible del mismo.

Estos servicios se compensarán, y siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la proporción de dos horas de descanso por una de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso, dentro del plazo de un semestre a partir del día en que se





produzcan. De no producirse la compensación en el citado plazo, podrán abonarse estas horas como gratificaciones por servicios extraordinarios, con la siguientes fórmulas:

* En Jornada Laboral Normal: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate (cómputo de sueldo base, antigüedad y complemento de categoría) como dividendo, entre 1.627,50, como divisor) + el 75% del resultado anterior.

* En Jornada Laboral Nocturna o Festiva: Valor en bruto de una hora del trabajador de que se trate (cómputo de sueldo base, antigüedad y complemento de categoría) como dividendo, entre 1.627,50, como divisor)

+ el 125% resultado anterior. El servicio nocturno tendrá su inicio a partir de las 22,00 horas y hasta las 6,00 horas.

Esto será salvo que su horario natural de trabajo no se encuentre dentro de esas horas o que en la Relación de Puestos de Trabajo se indique que el puesto tiene un complemento por trabajar en horario nocturno.

El número máximo de horas extraordinarias será el que indique en cada momento la legislación vigente.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Los días 20 de cada mes, el Jefe de cada Area o Servicio entregará los partes de las horas extraordinarias trabajadas de todos los trabajadores y dichas horas se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Tendrá en cuenta que el computo global anual de cada trabajador no supere la realización de las ochenta horas anuales, conforme a lo dispuesto en el art.º 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Los servicios prestados los días 16 de agosto y 8 de septiembre se considerarán extraordinarios, y no computables en la bolsa horaria establecida en el grado de dedicación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 23. Fecha de la Revisión Salarial

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, si que sea necesario acuerdo alguno por los órganos de la Corporación.

TITULO V. JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 24. Jornada Laboral

1. La jornada de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Churriana de la Vega quedará establecida en un máximo de 37,5 horas semanales.

2. Para el personal de oficinas el horario habitual de trabajo será de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes. Los sábados se establecerá turnos para cubrir el Servicio de Registro e Información desde las 9:00 a las 14:00 horas de acuerdo al grado de dedicación de cada puesto.

3. Para el personal de obras y servicios el horario habitual de trabajo será de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.

Al objeto de garantizar las obligaciones del Ayuntamiento en la prestación de servicios municipales durante todos los días del año, se podrán establecer los correspondientes turnos de servicios para cubrir los festivos y fines de semana en función del grado de dedicación.

4. A principios de cada año se remitirán por la Comisión Mixta Paritaria el cuadrante de horarios y turnos de cada área. El presente punto entra en vigor a la aprobación de este convenio.

5. La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada y salida será de 10 minutos. Se habilitarán los medios necesarios para que los trabajadores puedan acreditar el horario de entrada y salida a su puesto de trabajo.

6. El horario de la Oficina de Información y Registro, de lunes a viernes, para atención al público, será desde las 8:30 hasta media hora antes del fin de la jornada laboral.

7. El horario de las Areas Económica, de Recaudación, de Secretaría y de Urbanismo, de lunes a viernes, para la atención al público, será de 9:00 a 13:30 horas.

8. Se dispondrá de un máximo de 30 minutos para el desayuno.

9. Para el personal sometido a turnos se elaborarán unos cuadrantes quincenales en los que quede recogido el turno de cada trabajador/a, que se adaptarán a las necesidades del servicio. En cualquier caso el número de horas semanales de trabajo será el recogido en el primer punto del presente artículo.

10. Horarios especiales:

Fiestas Locales:	Reducción de 1 hora diaria
Semana Santa:	Reducción de 1 hora diaria



Navidad (Del 24 de diciembre al 6 de enero):	Reducción de 1 hora diaria
Verano (Del 1 de julio al 15 de septiembre):	Reducción de 1/2 hora diaria

11. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, siempre que no se considere falta disciplinaria.

Artículo 25. Vacaciones

La licencia por vacaciones se registrará en forma y periodo igual a las establecidas para los funcionarios del Ayuntamiento de Churriana de la Vega.

Artículo 26. Fiestas

Para las fiestas laborales se estará a lo promulgado en el calendario de trabajo correspondiente.

Artículo 27. Permisos y Licencias

1. El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a permiso retribuido, previa comunicación y posterior justificación, en los siguientes casos:

- a) 15 días naturales por matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Para exámenes, el tiempo suficiente, de acuerdo con la legislación vigente.
- d) El tiempo indispensable para la asistencia al médico o especialista, debiendo justificar debidamente cada visita.
- e) Por maternidad de la trabajadora 16 semanas, que se ampliarán en 2 más en caso de parto múltiple.
- f) La trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribuciones, para ser sometidas a exámenes prenatales o para técnicas de preparación al parto. A tal efecto, las interesadas comunicarán fecha y horario con la suficiente antelación.
- g) El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos períodos. A su voluntad, podrá





sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final de la jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

h) Todo el personal dispondrá de 6 días laborables de permiso, por asuntos particulares, a disfrutar en cualquier época del año según las necesidades del servicio y, a criterio del trabajador/a, no pudiendo unirse en este caso a las vacaciones reglamentarias, debiendo solicitarse por el/la trabajador/a con una antelación de 48 horas, en modelo oficial y previa autorización del Alcalde/sa o del Concejal/ a en quien delegue.

i) Por boda de hijo/a, hermano/a padres o nietos, un día, ampliable a dos en caso de desplazamiento.

j) Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables, con las limitaciones que se establecen en la Administración del Estado.

TITULO VI. MEJORAS SOCIALES

Artículo 28. Seguro de Responsabilidad Civil limitado y Asistencia Letrada

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio del Ayuntamiento, cause daño o perjuicio a terceros.

La asistencia del Letrado/a y los gastos de Procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo de la Corporación. Esta asistencia jurídica se prestará a todo el personal afectado por el presente Convenio, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoe en razón de actos u omisiones derivados de su cargo siempre que no hayan sido vulneradas manifiestamente por éstos las disposiciones legales vigentes, en la materia de que se trate, o cuando hayan incumplido orden de la autoridad competente.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia sea prestada por otro Letrado/a distinto al designado por la Corporación, previo estudio por parte de ésta.

Lo dispuesto en este precepto no afectará en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne uno de oficio. En este caso los gastos correrán a cargo del interesado.

Artículo 29. Anticipos Reintegrables Exclusivamente Para el Personal Laboral Fijo de Plantilla



Se creará anualmente una partida presupuestaria para anticipos reintegrables del personal laboral fijo de plantilla.

La cantidad máxima que puede solicitar cada trabajador y la forma de devolución vendrán descritas en las bases de ejecución del correspondiente presupuesto.

Artículo 30. Percepciones por Baja, Accidente o Enfermedad

En caso de enfermedad o accidente se abonará al personal laboral, mientras permanezca en situación de incapacidad temporal (IT) y durante el tiempo reglamentario, las diferencias que puedan existir entre la prestación económica IT y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba dicho personal, exceptuando aquellos complementos del Anexo I que se dejan de devengar en caso de IT.

A este efecto el Ayuntamiento de Churriana de la Vega podrá someter al trabajador a reconocimiento de otro facultativo designado por la Corporación para que dictamine sobre la baja médica dictada por el médico de la Seguridad Social. Si el dictamen del facultativo designado por la Corporación no coincidiese con el dictamen emitido por el de la Seguridad Social prevalecerá el criterio del asignado por la Corporación en cuanto a la pérdida del complemento económico recogido en el párrafo anterior.

La negativa del trabajador a someterse a dicho reconocimiento o la reincidencia (más de 2 veces) de baja en un mes también originará la pérdida de ese complemento.

TITULO VII. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 31. Seguridad y Salud

Se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que la desarrollan. Se creará un Comité de Seguridad y Salud compuesto por un representante de la Corporación designados por la Alcaldía y un Delegado/a de Prevención.

A este efecto el Delegado/a de Prevención será el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Será designado por y entre los representantes del personal.

Las partes firmantes, asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar al Delegado/a de Prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se le encomiende, todo ello de conformidad en lo dispuesto en



la precitada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Reconocimiento Médico

Los trabajadores (según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22), tendrán derecho, al menos, a un reconocimiento médico al año, sin perjuicio del que pudieran someterse a su ingreso. Del resultado, deberá de darse cuenta tanto al trabajador/a como al Ayuntamiento, y si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador/a enfermedad que le incapacitara para el ejercicio normal de las funciones que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado, procurará destinarlo/a a otro puesto de trabajo de similar nivel para el que estuviese dotado y no le fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento de su salario, trienios y demás complementos que percibiera en su puesto anterior.

En aquellos puestos en los que se necesiten instrumentos o herramientas cuya mala utilización pueda ocasionar daños graves a terceros se podrá requerir un examen psicológico anual que habilite a las personas que ocupen estos puestos.

Artículo 33. Vestuario y Útiles de Trabajo

La Corporación dotará antes del 1 de junio de vestuario de trabajo de verano y antes del 1 de octubre de vestuario de trabajo de invierno al personal laboral de Obras y Servicios compuesto por el Personal de obras, electricidad, fontanería, servicios múltiples, conductores, barrenderos y jardineros. El vestuario será el siguiente:

- Vestuario de Verano.- pantalón (2), polo verano (2), y zapato o bota con puntera metálica (1 par).

- Vestuario de Invierno.- pantalón (2), polo invierno (2), chaqueta (2) y chaleco (1).

Los colores del vestuario serán determinados, para la mejor seguridad de los trabajadores, por el órgano competente.

La Corporación, dotará a todo el personal con los útiles y herramientas de trabajo necesarios para la realización de sus funciones, así como reponer aquellos que por el uso se deterioren o sean clasificados como material fungible.

TITULO VIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 34. Garantías de los Representantes de los Trabajadores

Los representantes de los trabajadores de la Corporación tendrán las siguientes garantías:

a) Audiencia como representantes en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento administrativo.

b) Expresar individual o colectivamente, con libertad, en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el art.º 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Obligaciones de los Representantes de los Trabajadores

Los representantes de los trabajadores se obligan expresamente a:

1. Cumplir y respetar el Convenio de Relaciones Laborales negociado.
2. Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
3. Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.
4. Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

Artículo 36. Convocatoria de Asambleas

Se regula por la legislación vigente.

Artículo 37. Derecho de Huelga

La Corporación reconoce el derecho de huelga de todos los empleados municipales, excepto los que expresamente lo tengan prohibido por Ley. Los servicios mínimos se regularán según la legislación vigente asegurando en cualquier caso que el ciudadano no vea alterada la calidad de los servicios prestados. Para ello, al menos los servicios mínimos serán superiores al equivalente de un tercio del personal de cada área.

TITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Faltas y Sanciones



Art. 38.1- Faltas leves.

- 1.-Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
- 2.-No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- 3.-Las discusiones, sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
- 4.-No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive en trastorno grave.
- 5.-No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a cualquier otra obligación legal de la Corporación.
- 6.-Utilizar maquinarias o herramientas para las que no esté autorizado.
- 7.-Conducir un vehículo de la Corporación sin autorización.
- 8.-Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 9.-Participar en riñas o juegos en el trabajo.
- 10.-No comunicar con la debida antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo la imposibilidad demostrada de efectuarlo.
- 11.-No llevar puestas las prendas de trabajo facilitadas por la Corporación, cuando sea obligatoria su utilización.
- 12.-Las de puntualidad en la asistencia al trabajo siempre que excedan de tres durante el plazo de un mes, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada.

Este tipo de faltas se sancionarán con amonestación por escrito y se podrá suspender de empleo y sueldo por un período máximo de 3 días.

Art. 38.2 -Faltas graves.

- 1.-La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de un mes.
- 2.-La ocultación maliciosa de datos a la Corporación que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o cualquier otra obligación legal con la Corporación, salario o cualquier complemento salarial.





3.-Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Corporación.

4.-No dar inmediatamente aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Corporación.

5.-Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

6.-La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que no repercuta gravemente en el trabajo.

7.-Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de salud laboral.

8.-No entregar a la Corporación en el plazo reglamentario para ello ejemplares correspondientes de los partes de alta o baja en la incapacidad temporal o de maternidad, cuando de ello se derive perjuicio grave para la Corporación.

9.-La simulación de enfermedad o accidente.

10.-El abandono del puesto de trabajo sin permiso, salvo en el supuesto de los Delegados Sindicales que podrán hacerlo para el efectivo cumplimiento de sus labores de representación durante el tiempo necesario para la ejecución de las mismas y sin que ello cause grave perjuicio para la Corporación.

11.-Simular la presencia de otro trabajador alterando los registros o controles de entrada o salida del trabajo.

12.-Las de puntualidad en la asistencia al trabajo y siempre que excedan de nueve durante el plazo de dos meses, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada, o que la suma del tiempo de retraso de las mismas sea superior a ocho horas.

Este tipo de faltas se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.

Art. 38.3- Faltas muy graves.

1.-La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.

2.-Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de tres meses.

3.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.





4.-Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

5.-Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

6.-Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

7.-Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

8.-Originar riñas o peleas.

9.-La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10.-La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

11.-La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta gravemente en el trabajo.

12.-La reiteración en sanción por falta grave en el plazo de cuatro meses por puntualidad en la asistencia.

Estas faltas se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a diez días ni superior a dos meses

Las sanciones por faltas leves, grave o muy graves se comunicarán por escrito al trabajador.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

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 Corporación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición Final

Una vez firmado por las partes, y después de su entrada en vigor, el presente Convenio será editado y distribuido por el Delegado de Personal a todos y cada uno de los componentes del personal laboral

ANEXO I. TABLAS SALARIALES





SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD

GRUPO	SALARIO BASE- ANUAL	TRIENIO - ANUAL
I	12.835,44 EUROS	493,20 EUROS
II	10.893,60 EUROS	394,68 EUROS
III	8.120,40 EUROS	296,28 EUROS
IV	6.639,84 EUROS	198,00 EUROS
V	6.061,80 EUROS	148,56 EUROS

NIVELES DEL COMPLEMENTO DE CATEGORIA

NIVEL	EUROS ANUAL	NIVEL	EUROS ANUAL	NIVEL	EUROS ANUAL
30	11.270,64	21	5.506,92	12	3.025,44
29	10.109,52	20	5.115,48	11	2.764,44
28	9.684,36	19	4.854,24	10	2.503,32
27	9.259,08	18	4.592,88	9	2.372,76
26	8.123,16	17	4.331,52	8	2.241,84
25	7.206,96	16	4.070,88	7	2.111,40
24	6.781,92	15	3.809,40	6	1.980,72
23	6.356,88	14	3.548,28	5	1.850,04
22	5.931,48	13	3.286,92	4	1.654,32

CUANTIAS DEL COMPLEMENTO DEL PUESTO

DENOMINACION DEL PUESTO	EUROS ANUALES
ARQUITECTO TECNICO	7.900
LETRADA DEL CENTRO DE INFORMACION PARA LA MUJER	7.250
PSICOLOGA DEL CENTRO DE INFORMACION PARA LA MUJER	7.550
BIBLIOTECARIA	3.850
ADMINISTRATIVO	4.650
AUXILIAR	3.850
ORDENANZA CONDUCTOR	4.800
CONSERJE ENCARGADO DE MANTENIMIENTO CENTRO MUNICIPAL DE CULTURA	5.550
ENCARGADO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	8.150
COORDINADOR DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	5.700
OPERARIO MANTENIMIENTO INSTALACIONES DEPORTIVAS	4.550
MONITORES	4.000
SOCORRISTAS	4.000
AYUDANTE DE COORDINACION SOCIOCULTURAL	3.400
AYUDANTE DE COORDINACION JUVENTUD	3.200
RECEPCIONISTA	3.100
ENCARGADO DE OBRAS	8.950
OFICIAL	5.450



PEON	4.750
------	-------

COMPLEMENTO TRANSITORIO

CONDUCCION DE MAQUINA BARREDORA	400 euros/anuales
INHUMACION DE CADAVERES	800 euros/anuales
DISPONIBILIDAD 24 HORAS - CONDUCCION CAMION	
BOMBEROS	2.700 euros/anuales
INGENIERO TECNICO	5.200 euros/anuales
JEFATURA	850 euros/anuales

Churriana de la Vega, 30 de mayo de 2005.

En representación de los trabajadores:

Fdo.: Rafael Francisco García Fernández, en representación de UGT.

Fdo.: Miguel Mata Buendía, en representación de UGT.

Fdo.:

En representación de CC.OO.

Fdo.: José Hódar Castro, por el Personal Laboral.

Fdo.: Miguel Hódar Castro, por el Personal Laboral.

Fdo.: Germán Arredondo Cantero, por el Personal Laboral.

En representación del Ayuntamiento:

Fdo.: Rafael Vicente Valero Rodríguez, Alcalde-Presidente.

Fdo.: Salvador Rodríguez Bolívar, Concejal Delegado de Hacienda.

